

РЕШЕНИЕ

№ 212

гр. Стара Загора, 13.06.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – СТАРА ЗАГОРА, I ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в публично заседание на седемнадесети май през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Даниела К. Телбизова-Янчева

Членове: Николай Ил. Уруков
Атанас Д. Атанасов

при участието на секретаря Таня Д. Кемерова Митева
като разгледа докладваното от Даниела К. Телбизова-Янчева Въззивно гражданско дело № 20235500500312 по описа за 2023 година

Производството е образувано по въззивна жалба, подадена от О.К., представлявана от кмета Г.С., чрез ст.юриск.М. Т. - И. против решение № 857 от 13.02.2023г., постановено по гр.д. № 26252/2022г. по описа на Районен съд – Казанлък, с което е признато уволнението на Т. М. Ш. от О.К. за незаконно и е отменено, възстановена е Т. М. Ш. на заеманата преди уволнението работа и е осъдена О.К. да заплати сторените разноски по делото.

Въззивникът обжалва първоинстанционното решение изцяло. Счита, същото за неправилно, поради неправилно прилагане на материалния закон. Излага подробни съображения, като сочи, че неправилно съдът е приел, че служителя К.Б., заемаща при провеждане на подбора длъжността „Главен специалист ГРАО“, има различни трудови функции и задачи и не е следвало да бъде включена в процедурата по подбор. Считат, че неправилно съдът е приел, че ищцата била включена в подбора неправилно, тъй като не била изпълнявала трудовите си функции за продължителен период от време и поради тази причина не било възможно да бъдат съпоставени качествата и с тези на другите работници. Сочат, че неправилно съда е приел, че формираните от Комисията по подбор оценки и класиране на служителите в отдел ГРАО по отношение на критериите "комуникативност при работа с граждани", „умения за общуване с колеги и граждани“ и „умения за работа в екип“ се припокриват, че те са идентични по предмет и съдържание. Освен това считат, че неправилно съдът е приел, че ищцата е член на СО на КНСБ

при О.К. и работодателят е прекратил трудовото правоотношение в нарушение на чл.9, т.3 от действащия КТД. Посочват, че безспорно се е доказало по делото от разпита на главен специалист „Човешки ресурси“, че на ищцата е предложено преназначаване на друга, свободна длъжност, като сочат като необосновано твърдението, че съответната длъжност не отговаря на нейната квалификация, тъй като тя била изцяло съобразена с притежаваното от нея образование и придобит опит.

Молят да бъде отменено изцяло обжалваното решение, като неправилно и постановено ново, с което бъдат отхвърлени обективно кумулативно съединените иски от Т. М. Ш., като неоснователни и недоказани.

Молят да им бъдат присъдени и направените разноси по делото пред двете съдебни инстанции.

Въззиваемата Т. М. Ш., чрез пълномощника си адв.Д. взема становище, че жалбата е неоснователна. Сочи, че релевираните в жалбата доводи за неправилност на решението на първоинстанционният съд и законосъобразност на извършеното от ответника уволнение на ищцата са неоснователни и необосновани, противоречат на установените факти и обстоятелства, както и на относимата практика на ВКС. Счита, че фактическите изводи на Районен съд гр.Казанлък са логически обосновани и произтичат от оценката на събраните доказателства по делото. Взема становище по всяко от оплакванията, наведени във въззивната жалба.

Моли да бъде изцяло потвърдено постановеното първоинстанционно решение, като валидно, допустимо и правилно, а въззивната жалба на ответника, поради нейната неоснователност да бъде оставена без уважение.

Претендира присъждане на разноси за адвокатска защита пред въззивната инстанция.

Съдът, като обсъди направените в жалбата оплаквания, извърши проверка на обжалвания съдебен акт, съгласно разпоредбата на чл.271 ал.1 от ГПК, при съвкупната преценка на доказателствата по делото, намери за установено следното:

Предявени са два обективно съединени иска с правно основание чл.344 ал.1 т.1 и т.2 от КТ - за признаване уволнението за незаконно и неговата отмяна и за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност.

Ищцата Т. М. Ш. е предявила два обективно съединени иска против О.К., гр. К.. Твърди, че по силата на трудов договор от 01.01.1981г. и по допълнително споразумение от 08.03.2019 г. работила по безсрочен трудов договор при ответника на длъжност „Старши експерт „ГРАО“ към отдел „ГРАО“ на пълен работен ден, с актуална ОМЗ от 900,00 лева, съгласно Заповед № 315 от 01.08.2019 г. на Кмета на общ.К.. Сочи, че на 21.01.2020 г. ѝ била връчена Заповед № 5 от 20.01.2020 г., с която работодателят, считано от 21.01.2020 г. прекратил ТПО между страните. Соченото в заповедта на Кмета на О.К. основание за прекратяване на ТПО било чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ - поради съкращаване на щата, във връзка с чл. 329, ал. 1 КТ - след извършен

подбор, и във връзка с Решение № 8 от 19.12.2019 г. на Общински съвет-К. за одобряване структура на общинската администрация. Твърди, че по подадена от нея искова молба за отмяна на уволнението и за възстановяването ѝ на работа било образувано ГД № 919/2020 г. на КРС. С влязло в сила на 11.10.2021 г. решение по ГД № 919/2020 г. на КРС, потвърдено с решение по ВГД № 3333/2020 г. на СтОС - недопуснато до касационно обжалване с определение по ГД № 1767/2021 г. на ВКС, 4 гр.о., уволнението на ищцата със Заповед № 5/20.01.2020 г. на Кмета на О.К. било признато за незаконно и отменено, като била възстановена на заеманата преди уволнението работа в О.К.. На 01.11.2021 г. се явила в О.К., възстановила членството си в синдикалната организация на КНСБ при общината и постъпила на работата, заемана от нея преди уволнението, на която била възстановена с влязлото в сила решение по ГД № 919/2020 г. на КРС. Същия ден ѝ била връчена Заповед № 32 от 01.11.2021 г. на Кмета на общ. К., с която считано от 01.11.2021 г. работодателят отново прекратил ТПО между страните на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ - поради съкращаване на щата, във връзка с чл. 329, ал. 1 КТ и във връзка с решение № 8/19.12.2019 г. на Общински съвет К. за одобряване структурата на общинската администрация, заповед № 1983/29.10.2021 г. на Кмета на О.К. за подбор по чл. 329 КТ и протокол за подбор. Твърди, че по подадена от нея искова молба за отмяна на уволнението и за възстановяването ѝ на работа било образувано ГД № 3830/2021 г. на КРС. С влязло в сила на 15.08.2022 г. решение по ГД № 3830/2022 г. на КРС, потвърдено с решение по ВГД № 311/2022 г. на СтОС, повторното ѝ уволнение със Заповед № 32/01.11.2021 г. на Кмета на общ. К. било признато за незаконно и отменено, като била възстановена на заеманата преди уволнението работа в О.К.. На 01.09.2022 г. възстановила членството си в синдикалната организация на КНСБ в общината, след това, на 07.09.2022 г., се явила в О.К. и постъпила на работата, заемана от нея преди уволнението, на която била възстановена с влязлото в сила решение по ГД № 3830/2021 г. на КРС. Същият ден ѝ била връчена Заповед № 24 от 07.09.2022 г. на Кмета на общ.К., с която считано от 07.09.2022 г. работодателят за трети път прекратил ТПО между страните на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ - поради съкращаване на щата, във връзка с чл. 329, ал. 1 КТ и във връзка с решение № 8/19.12.2019 г. на Общински съвет К. за одобряване структурата на общинската администрация, заповед № 1453/05.09.2022 г. на Кмета на общ. К. за подбор по чл. 329 КТ и протокол за извършен подбор.

На 09.09.2022 г. поискала от работодателя си да ѝ предостави копие от Протокола за извършен подбор, но с писмо изх. рег. № 94-Т-790-1/14.09.2022 г. Кметът отказал да предостави на документите. Твърди, че третото по ред уволнение, извършено със Заповед № 24/07.09.2022 г. на Кмета на О.К., било незаконно поради неизпълнение и нарушение на регламентираните в КТ и в действащия КТД процедури за прекратяване от работодателя на ТПО между страните на посочените в заповедта за уволнение фактически и правни основания. Към момента на прекратяването на ТПО членувала в

синдикалната организация на КНСБ при общината. При уволнението работодателят нарушил правилата на чл. 9, т. 2 от КТД, според който работодателят не прекратявал ТПО със служители, на които в близките три години предстои пенсиониране, или да ги пренасочи на друга подходяща длъжност, отговаряща на професионалната квалификация и опит. Преди поредното уволнение работодателят не ѝ предложил преназначаване на друга длъжност, въпреки наличието в общинската администрация на длъжности, съответстващи на образованието, квалификацията и опита на ищцата. Работодателят прекратил ТПО в нарушение на задължението си по КТД да осигури възможност за назначаването ѝ на друга длъжност. Сочи, че в Заповед № 24/07.09.2022 г. изрично било посочено, че преди уволнението ѝ бил извършен подбор по реда на чл. 329, ал. 1 КТ. Процедурата по подбор предполагала обявяване на критерии и начин за провеждане на подбор, както и оповестяване на оценките и резултатите от извършения подбор - работодателят отказал да ѝ предостави каквато и да било информация и документация за проведената от него процедура по подбор. Проведената от работодателя процедура по подбор, формираните оценки и нейните резултати нарушавали и противоречали на въведените в чл. 329 КТ императивни критерии и цели, повеляващи в резултат на подбора да останат на работа тези служители, „които имат по-висока квалификация и работят по-добре“. Незаконността на извършения от работодателя подбор произтичал от следните факти и обстоятелства: Преди приетите с Решение № 8/19.12.2019 г. на ОбС - гр. К. промени в структурата и в числеността на персонала на общинската администрация отдел „ГРАО“ имала обща численост от 8 служители, включваща и ръководната длъжност „Началник отдел „ГРАО“. Съгласно ДЩР останалите 7 длъжности в отдел „ГРАО“ включвали: Старши експерт „ГРАО“ - 1 щат (заеманата от ищцата длъжност); Младши експерт „ГРАО“ - 5 щатни бройки; Главен специалист „ГРАО“ - 1 щат. Тези 7 длъжности били с идентични длъжности характеристики относно изисквания за образование, професионален опит и квалификация, както и относно трудови функции, задължения и отговорности. Работата на отдел „ГРАО“ била организирана в режим на взаимна заменяемост и припокриване на трудови функции и задачи, с дежурства на ротационен принцип по графици на 7-те служители от персонала при съставяне на АГС, при приемане и издаване на документа за гражданска регистрация. В процедурата по подбор не били включени следните служители, които независимо от структурното звено, в което са включени и от наименованието на заеманата длъжност, упражнявали трудови функции, дейности, задължения и отговорности в системата на отдел „ГРАО“, а именно: К.Б. - на длъжност „Гл. специалист ГРАО“, включена в структурно звено „Други дейности в икономиката“, с месторабота в отдел „ГРАО“ и В.К. - на длъжност „Техн. сътрудник-касиер/гише“, включена в структурно звено „Други дейности в икономиката“, с месторабота в отдел „ГРАО“. След промяната на структурата и числеността на персонала на общинската администрация по новото ДЩР отдел „ГРАО“

имал обща численост 6 служители, вкл. и ръководната длъжност „Н-к отдел „ГРАО“. Твърди, че притежава следните образователни степени и специалности: висше образование със степен „бакалавър“ по специалност „Стопанско управление“, висше образование със степен „магистър“ по специалност „Публична администрация“, висше образование със степен „специалист“ по специалност „Държавно управление и администрация“ с квалификация „Икономист - администратор“. Притежавала допълнителни квалификации по „компютърна грамотност“ и специализирано обучение по английски език за работа с институциите на Европейския съюз. Сочил, че при прекратяването на ТПО работила в администрацията на О.К. над 40 години, като цялата ѝ трудова дейност като общински служител била в системата на ГРАО /ЕСГРАОН/ и КАО. Познавала подробно законовите и подзаконовите нормативни актове и процедури в областта на ГРАО /ЕСГРАОН/. Имала дълъг професионален опит и практическа компетентност като администратор при приложението на нормативната уредба в сферата на ГРАО /ЕСГРАОН/. Изпълнявала своите служебни задължения и отговорности като Старши експерт „ГРАО“ професионално, добросъвестно, старателно и ефективно. Подпомагала и съдействала на своите колеги - другите служители от отдел „ГРАО“, при съставяне на регламентираните актове и документи, както и при изпълнение на предвидените процедури в областта на ГРАО. Сочил, че другите служители в отдел „ГРАО“, заемащи до уволнението на ищцата длъжностите „Младши експерт „ГРАО“ и „Главен специалист „ГРАО“, или имали по-ниски образователни степени, или притежавали различни от предвидените в длъжностните характеристики образование и специалности. Всички други служители имали значително по-малък професионален опит и по-ниска квалификация в областта на ГРАО /ЕСГРАОН/. Някои от колегите в отдела, заемащи до уволнението на ищцата длъжностите Младши експерт „ГРАО“ и Главен специалист „ГРАО“, не притежавали изискуемите според длъжностната характеристика степен на образование и специалност за съответната длъжност. С оглед притежаваните от ищцата образование и професионална квалификация и с оглед резултатите и начина на изпълнение на възложената ѝ работа, извършеният подбор между служителите в отдел „ГРАО“ и неговите оценки и резултати били порочни и неистинни, противоречали на изискванията на чл. 329 КТ - в резултат на „подбора“ не останали на работа тези служители, „които имат по-висока квалификация и работят по-добре“. Работодателят прекратил трудовия договор с ищцата, въпреки че имала по-висока професионална квалификация и опит, по-добри резултати в сравнение със служителите в отдел „ГРАО“, останали на работа след „подбора“. Поради неспазване критериите за подбор по чл. 329 КТ, които били задължителни при уволнението по чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ в отдел „ГРАО“, Заповед № 24/07.09.2022 г. на Кмета на общ. К. за прекратяване на ТПО била неправилна, а уволнението на ищцата - незаконно. Твърди, че заради предходните две уволнения, в периода от 21.01.2020 г. до 05.09.2022 г. - повече от 2 години и половина, отсъствала от работа и не изпълнявала

трудовете си функции, поради което, съгласно практиката на ВКС (виж Решение № 491/31.01.2013 г. по гр. дело № 1451/ 2011 г. на ВКС, ГК, 4-то гр. отд.), като току-що възстановен на работа служител, не следвало да участва в проведената от работодателя процедура за подбор по чл. 329 КТ. Заповед № 24/07.09.2022 г. на Кмета за прекратяване на ТПО била неправилна, а третото поредно уволнение на ищцата било незаконно и на това самостоятелно алтернативно основание. От съда се иска да постанови решение, с което на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ да признае уволнението на ищцата от 07.09.2022 г., извършено от работодателя със Заповед № 24/07.09.2022 г. на Кмета на О.К., за незаконно и да го отмени. На основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ да постанови възстановяването на ищцата на предишната ѝ работа при работодателя на длъжността „Старши експерт „ГРАО“ в отдел „ГРАО“ на О.К.. Претендира разноски в производството.

В срока по чл. 131, ал. 1 от ГПК е депозиран писмен отговор от ответника. Счита предявените иски за допустими, но неоснователни, поради което изцяло ги оспорва. Твърдението на ищеца, че правоотношението било прекратено в нарушение на КТД било необосновано. Съгласно чл. 2, ал. 1 от действащото към момента на прекратяване на трудовото правоотношение, КТД се прилагал спрямо присъединилите се членове пропорционално от момента на присъединяване. В случая, ищцата заплатила членския си внос преди фактическото извършване на възстановяване на заеманата от нея длъжност по силата на влязло в сила Решение по гр. дело № 3830/2022 на КРС, като към този момент тя нямала качеството на член на синдикалната организация. С оглед факта, че фактическото възстановяване на ищеца било извършено на 05.09.2022 г. на заеманата от нея длъжност, а прекратяването на ТПО, считано от 07.09.2022 г., то не следвало да се приеме, че за ищеца възможност за ползване на защитата по КТД. Счита, че към момента на прекратяване на ТПО ищцата нямала качество на член на СО на КНСБ, въпреки факта, че заплатила членския си внос със задна дата. Съгласно Чл. 17. (1) от Устава на федерацията на независимите синдикати от държавното управление и организации (ФНСДУО) „Член на синдикалната организация може да бъде: всяко физическо дееспособно лице, работник или служител, трудещ се по трудово или служебно правоотношение в съответната структура по чл.1, което членува в синдикална организация или директно в Синдикално сдружение по чл.12, редовно плаща членския си внос, приема и спазва този Устав и не е работодател или орган по назначаване по смисъла на действащото законодателство; всяко физическо лице, което се е пенсионирано в някоя от структурите или системите по чл.1 или с временно безработно.“ Съгласно ал. 2 на същия член, „Индивидуалното членство в синдикална организация, синдикално сдружение (Синдикат) и Федерацията се удостоверява с членска карта или с удостоверение, издадено от ръководството на синдикалната организация, или синдикалното сдружение, или Федерацията, при наличност на съответни удостоверителни документа.“. В случая ищцата не представила подобен документ, поради което, счита, че

същата не доказала по безспорен начин своето членство в синдиката. Представеното уведомление от Председателя на СО на КНСБ-О.К. не следвало да бъде възприето като доказателство за членство, още повече, че в същото се говорело за възстановяване на права на редовен член на СО на КНСБ при О.К., поради плащане на членски внос за предишен период. Сочи, че Устава на ФНСДУО не предвиждал възстановяване на членство. Същият регламентирал единствено приемане и прекратяване на синдикално членство. Приемането се извършвало с решение на изпълнителния орган на синдикалната организация или Синдикалното сдружение в едномесечен срок от подаване на лично писмено заявление до ръководството на съответната организация, а прекратяване съгласно чл. 24, ал. 1 от устава - при неплащане на членски внос повече от 3 месеца по неизвинителни причини; при извършване на действия, които противоречат на Устава, документи и решения на колективните органи на Федерацията, съответното синдикално сдружение или синдикалната организация, в която членува или при поведение, което прави по нататъшното му членство несъвместимо. Решението на ръководството на синдикалната организация легитимирало прекратяването на членството. Прекратяването на членството можело да се обжалва пред общото/делегатско събрание на синдикалната организация като се поканва да присъства изключеният синдикален член, а при директно членство - пред общото събрание на съответното Синдикално сдружение по чл.12. Решението на общото/делегатско събрание е окончателно. Счита, че в случая членството в синдикалната организация на ищцата било прекратено с неплащане на 3 последователни членски вноски, след прекратяването на ТПО. За същата била налице възможността да заплаща членския си внос, въпреки прекратеното правоотношение и да остане пълноправен синдикален член, но тя не упражнила това свое право. Въпреки, че ищцата не била пълноправен член на КТД към момента на прекратяване на ТПО, работодателят отправил предложение за преназначаване на друга длъжност. Твърдението на ищеца, че работодателят не отправил такова предложение било невярно. Работодателят отправил устно предложение за назначаване на служителката на длъжност „Младши експерт Наеми на общинска собственост и реклама“ към Звено Други дейности по икономиката в О.К., тъй като същата била свободна и отговаряла на притежаваното от нея образование и квалификация. По отношение твърденията на ищеца, че липсвали законовите предпоставки и че не били спазени процедурите по чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ - твърдението било невярно. Налице било реално съкращаване на щата и реално премахване на трудовите функции, осъществено от компетентен орган и при спазване на всички изисквания на закона и в частност на КТ. Ищецът работил в отдел „ГРАО“ при О.К., със задължения, подробно описани в длъжностната му характеристика. Считано от 20.01.2020 год. тази длъжност, с това наименование и тези трудови функции не съществували в рамките на отдел „ГРАО“ при О.К.. С Решение № 8/19.12.2019 год. на Общински съвет-К. структурата на общинската администрация и в частност на този отдел била

променена. Въз основа на това Решение кметът на общината утвърдил ново длъжностно разписание, след което предприел необходимите действия, предшестващи прекратяването на трудовите договори на служителите. Видно от длъжностното разписание длъжността, изпълнявана от ищеца, не била запазена. Напротив - изобщо липсвала длъжност „старши експерт ГРАО“. Числеността на персонала на отдела била намалена от 8 на 6 щатни броя, в т. ч. 1 бр. началник отдел, като тази длъжност не била запазена. От изложеното се обосновавал извод, че към датата на прекратяване на трудовото правоотношение било налице реално съкращаване на щата и премахване на длъжността, която изпълнявал ищецът. В подкрепа на изложеното следвало да се приеме и цени като писмено доказателство длъжностното разписание, действащо към момента на прекратяване на трудовото правоотношение на ищеца и утвърдено във връзка с Решение №8/19.12.2019 на Общински съвет-К.. По отношение на твърдението, че извършеният подбор бил порочен и неистински, противоречащ на изискванията на чл. 329 от КТ, сочи, че подборът бил от комисия, назначена с нарочна заповед на работодателя, с която е указано между кои лица, по какъв начин и въз основа на какви критерии да се проведе. Въз основа на тези обективно приети критерии комисията извършила подбор измежду шест лица, заемащи близки по функции длъжности, а именно - между ищеца Т. Ш. и лицата Н.Д., П.Г., М.Щ., П.Т. и П.В.. Резултатът от подбора бил отразен в Протокол на комисията от 05.09.2022 г., утвърден от кмета на О.К. като работодател и назначил комисията за подбора. Видно от Протокола резултатите не били в полза на ищцата, доколкото същата получила по-малко точки по зададените критерии. Необосновано било твърдението на ищеца, че предвид предходните две уволнения отсъствала от работа и не изпълнявала трудовите си функции, поради което не следвало да участва в проведената процедура по подбор, а посоченото съдебно решение не обхващало настоящата хипотеза. Счита, че цитираното решение било приложимо в случаи на друг вид отсъствие от работа, но не и прекратяване на ТПО. Ако бѐдело прието, че ищецът не следвало да се включва в подбора поради отсъствието му от работа поради предходно уволнение, то това би довело до поставяне на останалите служители, изпълняващи трудовите си функции към момента на подбора в изключително по-неблагоприятно, дори дискриминиращо положение спрямо възстановения служител. Освен това, по този начин не би бил постигнат разписания в КТ резултат, а именно на работа да останат служителите с по-висока квалификация и които работят по-добре. Счита, че при извършване на подбора били приложени и спазени предвидените в чл. 329 от КТ правила и критерии за неговото извършване, а именно - да останат на работа служителите, които имат по-висока квалификация и работят по-добре. Твърди, че обективно съединеният иск по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ бил неоснователен. По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ, счита ще същият бил акцесорен по отношение на главния иск. Неоснователността на иска за признаване уволнението на ищеца за незаконно и неговото

отхвърляне обуславяла неоснователност и на акцесорния иск за възстановяване на работа. Претендира разноски в производството.

По делото от фактическа страна е установено следното:

От представения по делото Трудов договор № 1 от 01.01.1981 г. и Допълнително споразумение № 83/08.03.2019 г. се установява, че ищцата Т. М. Ш. е работила по безсрочен трудов договор в О.К. на длъжност „Старши експерт ГРАО“, отдел „Гражданка регистрация и административно обслужване“. На 08.09.2019 г. ищцата Т. Ш. е подписала длъжностна характеристика за длъжността „Старши експерт ГРАО“, в която са отразени обща информация за длъжността, място в структурата на организацията, основна цел, области на дейност, преки задължения, възлагане, планиране и отчитане на работата, отговорности, свързани с организацията на работата, оборудването и други ресурси, вземане на решения, контакти, изисквания за заемане на длъжността, необходими компетентности, допълнителна информация, свързана с превенция и противодействие на корупцията.

На 21.01.2020 г. ѝ била връчена заповед № 5 от 20.01.2020 г., с която, считано от 21.01.2020г. било прекратено трудовото ѝ правоотношение на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ - поради съкращаване на щата, във връзка с чл. 329, ал. 1 КТ - след извършен подбор, и във връзка с решение № 8 от 19.12.2019 г. на Общински съвет-К. за одобряване структура на общинската администрация. Това уволнение било отменено с решение от 11.10.2021 г., постановено по гр.д. № 919/2020 г., потвърдено с решение по в.гр.д. № 3333/2020 г. на ОС-Стара Загора и недопуснато до касационно обжалване с определение № 60646/11.10.2021 г. по к.гр.д. № 1767/2021 г. на ВКС. На 01.11.2021 г. ищцата се явила в О.К., възстановила членството си в синдикалната организация на КНСБ при общината и постъпила на работата, заемана от нея преди уволнението. На същия ден -01.11.2021г., ѝ била връчена заповед № 32 от 01.11.2021 г. на кмета на общината, с която считано от 01.11.2021 г. трудовото ѝ правоотношение отново било прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ - поради съкращаване на щата, във връзка с чл. 329, ал. 1 КТ и във връзка с решение № 8/19.12.2019 г. на Общински съвет-К. за одобряване структурата на общинската администрация, заповед № 1983/29.10.2021 г. на кмета на общ.К. за подбор по чл.329 КТ и протокол за подбор. Това уволнение било отменено с решение № 86 от 10.03.2022 г., постановено по гр.д. № 3830/2021 г. по описа на РС-Казанлък, потвърдено с решение № 214/29.06.2022 г. по в.гр.д. № 311/2022 г. по описа на ОС-Стара Загора.

Със заявление от 02.09.2022 г. ищцата е уведомила Кмета на О.К., че на 23.08.2022 г. е получила съобщение от РС-Казанлък, че със съдебно решение, извършеното уволнение със Заповед № 32/01.11.2021 г. е признато за незаконно и тя е възстановена на предишната си длъжност. Решението е влязло в сила на 15.08.2022 г. и че има право да се яви на работа в двуседмичен срок от получаване на съобщението. Уведомява работодателя си, че ще се яви на работа на 07.09.2022 г.

С оглед възстановяване членството си в синдикалната организация на КНСБ с платежно нареждане от 31.08.2022 г. Т. Ш. е внесла в полза на СО на КНСБ при О.К. членски внос в размер на 27,50 лв. за периода от 01.11.2021 г. до 31.08.2022 г.

Със заявление от 31.08.2022г. до председателя на СО на КНСБ при О.К., Т. Ш. го е уведомила, че на 23.08.2022 г. получила съобщение от РС-Казанлък, че със съдебно решение уволнението, извършено със заповед № 32/01.11.2021 г. на Кмета на О.К. е признато за незаконно и отменено и същата е възстановена на заеманата от нея длъжност. На това основание възстановява правата си на член на СО на КНСБ при О.К. за периода от 01.11.2021 г. до момента на възстановяването ѝ на работа. Моли да ѝ бъде издадено удостоверение.

Съгласно удостоверение на Председателя на СО на КНСБ при О.К., към 01.09.2022 г. Т. М. Ш. е редовен член на Синдикалната организация на КНСБ при Общинска администрация гр. К., с възстановени всички права и задължения на синдикален член.

С уведомление от 01.09.2022 г. Председателя на СО на КНСБ при О.К. уведомява работодателя, че Т. Ш. е с възстановени права на редовен член в О.К. за периода 01.11.2021 г. до 31.08.2022 г.

С писмо от 07.09.2022 г. до Председателя на СО на КНСБ при О.К., Кметът на О.К. е посочил, че устава на ФНСДУО не предвижда възстановяване на членство. Същият регламентира единствено приемане и прекратяване на синдикално членство и представеното уведомление не доказва присъединяване на Ш. към действащия КТД.

В приетия по делото КТД О.К. от 02.02.2019 г. сключен между Работодателя и СС на КТ „Подкрепа“ и СО на КНСБ в общината, в чл.9 на който е уговорено, че при прекратяване на трудовите правоотношения, Работодателят следва: да не прекратява едновременно трудовите правоотношения които са семейство /т.1/; да не прекратява едностранно трудовите правоотношения със служители, на които в близките три или по-малко години им предстои пенсиониране, или ако се налага да го направи, да търси начини за пренасочването им на друга подходяща длъжност, отговаряща на професионалната квалификация и/или опит, придобиване право на пенсия /т.2/; да не прекратява трудовите правоотношения с членове на Синдикатите, без предварително писмено съгласие, съобразно чл.333, ал.3 от КТ и след като се изчерпят възможностите за назначаването им на друга длъжност.

Ищцата твърди, че на 07.09.2022 г. се явила в О.К. и постъпила на работа, на заеманата от нея преди уволнението длъжност. На същия ден, в който се явила на работа - 07.09.2022 г. ѝ била връчена заповед № 24/07.09.2022 г. на кмета на О.К., с която считано от 07.09.2022 г. работодателят за трети път прекратява трудовото ѝ правоотношение на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ - поради съкращаване на щата, във връзка с чл. 329, ал. 1 КТ и във връзка с решение № 8/19.12.2019 г. на Общински

съвет-К. за одобряване структурата на общинската администрация, заповед № 1453/05.09.2022 г. на кмета на О.К. за подбор по чл. 329 от КТ и протокол за извършен подбор.

С Решение № 8/19.12.2019 г. Общински съвет-К., на основание чл. 21, ал. 1, т. 2 и чл. 46а, ал. 4 от ЗМСМА, считано от 01.01.2020 г. е определил числеността на общинската администрация на 145 щатни бройки и е одобрил структурата ѝ съгласно приложение № 1 и № 2. От сравнителна таблица по Приложение № 1 е видно, че числеността на отдел „ГРАО“ е намален от 8 на 6 бройки. Видно от извадка от поименно щатно разписание на О.К., относно отдел „ГРАО“, след Решение № 8/19.12.2019 г. на Общински съвет-К., е одобрена следната структура на администрацията: Началник на отдел „ГРАО“ - 1 щатна бройка, М.Х. И., Главен експерт „Радостни и тъжни обреди“ - 1 щатна бройка, П.П.Т., Младши експерт „Гражданско състояние“ - 2 щатни бройки, Н.Т.Д. и П.И.Г.; Младши експерт „Административно обслужване и ЕСГРАОН“ - 1 щатна бройка, М.Т.Щ.; Главен специалист „Административно обслужване и ЕСГРАОН“ - 1 щатна бройка, П.П.В..

Съгласно Заповед № 1453/05.09.2022 г. на Кмета на О.К. на осн. чл. 44, ал. 1, т. 1 и т. 2 от ЗМСМА е определена комисия от Председател и членове, която да извърши подбор на осн. чл. 329 от КТ, във връзка с постъпило заявление, с вх. № 94-Т-790-1/02.09.2022 г. от Т. М. Ш. и в изпълнение на Решение № 8/19.12.2019 г. на Общински съвет-К..

От приетия по делото протокол от 05.09.2022 г., е видно, че комисията извършила подбор между ищцата Т. М. Ш. , Н.Д. и П.Г. - Младши експерт „Гражданско състояние“, М.Щ. - Младши експерт „Административно обслужване и ЕСГРАОН“, П.Т. - Главен експерт „Радостни и тъжни обреди“ и П.В. - Главен специалист „Административно обслужване и ЕСГРАОН“. Подборът бил извършен по следните критерии: трудов стаж: Т. Ш. - 3 т.; Н.Д. - 3 т.; П.Г. - 2 т.; М.Щ. - 3 т.; П.Т. - 2 т.; П.В. - 3 т.; степен на образование: Т. Ш. - 3 т.; Н.Д. - 2 т.; П.Г. - 3 т.; М.Щ. - 3 т.; П.Т. - 3 т.; П.В. - 1 т.; допуснати нарушения на трудовата дисциплина: за всички участници в подбора - 0 точки; комуникативност при работа с граждани: Т. Ш. - 3 т.; Н.Д. - 4 т.; П.Г. - 5 т.; М.Щ. - 4 т.; П.Т. - 5 т.; П.В. - 5 т.; качество на изпълнение на служебните задължения: за всички участници в подбора - 5 точки; умения за общуване с колеги и граждани: Т. Ш. - 3 т.; Н.Д. - 4 т.; П.Г. - 4 т.; М.Щ. - 4 т.; П.Т. - 5 т.; П.В. - 5 т.; умения за работа в екип: Т. Ш. - 3 т.; Н.Д. - 5 т.; П.Г. - 5 т.; М.Щ. - 5 т.; П.Т. - 5 т.; П.В. - 5 т. Общо определените брой точки е, както следва: Т. Ш. - 20 т.; Н.Д. - 23 т.; П.Г. - 24 т.; М.Щ. - 24 т.; П.Т. - 25 т.; П.В. - 24 т. Комисията предложила за заемане на длъжности в отдел „ГРАО“, в съответствие с утвърденото щатно разписание и след извършения подбор, да е както следва: Главен експерт „Радостни и тъжни обреди“ - П.П.Т.; Младши експерт „Гражданско състояние“ - Н.Т.Д. и П.И.Г.; Младши експерт „Административно обслужване и ЕСГРАОН“ - М.Т.Щ. и Главен специалист „Административно обслужване и ЕСГРАОН“ - П.П.В..

Със заявление от 09.09.2022 г. Ш. е поискала от Кмета на О.К. да ѝ бъде

предоставено копие на протокола за извършения подбор по чл. 329 от КТ.

С писмо от 14.09.2022 г. Кмета на О.К. ѝ е отговорил, че всички действия, извършени при провеждане на подбора по чл. 329 от КТ, както и съставените и подписани документи, са вътрешноорганизационни, поради което не могат да ѝ бъдат предоставени.

От представените заверени копия на трудова книжка, диплома за завършено висше образование, Приложение към диплома за висше образование, Диплома за висше образование и Приложение към диплома за висше образование на Стопански факултет на ВТУ „Св. Св. Кирил и Методий“, удостоверение изх. № ПВО-1199/28.09.2004 г., удостоверение № 6545/10.07.2006 г. и сертификат се установява, че ищцата Т. М. Ш. е с висше образование, с образователно-квалификационни степени: Бакалавър, специалност „Стопанско управление и професионална квалификация Мениджър“ и Магистър специалност Публична администрация професионална квалификация Мениджър, притежава компютърни умения и е завършила специализирано обучение по английски език за работа с институциите на Европейския съюз - ниво А2 съгласно Общата европейска езикова рамка, като са и признати права на завършилите професионално висше образование, специалност Държавно управление и администрация, квалификация Икономист-администратор и образователно-квалификационна степен „Специалист“.

Представени са заверени копия на длъжностна характеристика на длъжността „Младши експерт ГРАО“ и длъжностна характеристика на длъжността „Главен специалист ГРАО“. Представени са заверени копия на диплома за висше образование и Приложение към диплома за висше образование и диплом за висше образование на П.П.Т., диплома за висше образование на М.Т.К., диплом за средно образование на П.П.В., диплома за полувисше образование, удостоверение №228 и служебна бележка изх. №38/21.06.2000 г. на СА „Д. А. Ценов“ - гр. Свищов на Н.Т.Д., диплом за висше образование при Тракийски университет - Стара Загора, „Стопански факултет“ на К.Г.Г., образователно-квалификационна степен: бакалавър, специалност: „Регионална икономика“ и приложение към диплом за висше образование.

По делото са събрани гласни доказателства пред първоинстанционния съд. Свидетелят М.С.Б., посочена от ищцата, заяви, че от 2000 г. до 2020 г. януари месец работила в отдел „ГРАО“, почти 20 години. Т. Ш. работела през целия период там и преди свидетелката да бъде назначена. След като свидетелката напуснала, Т. Ш. била уволнена. Тъй като ищцата била най-дългогодишният служител, свидетелката винаги се обръщала към нея за всичко, защото била наясно с цялата нормативна уредба. Ш. помагала на всичките си колеги, дори и извън служебните ѝ задължения. Ищцата не била конфликтна и не отказвала съдействие. Стриктно спазвала всичките си задължения и винаги работата се вършела до край. Помагала не само на служителите, но и на кметствата, тъй като те изпълнявали функции, свързани

с регистрите за гражданско състояние и винаги търсели Т. Ш., защото тя била най-компетентна. При Ш. не било налице неумение да общува с граждани, напротив, когато свидетелката имала проблеми с граждани се обръщала към нея, защото никога не била я виждала да излиза извън нерви. По принцип служителите се сменяли всеки ден на гише и се редували всички служители. Случвало се и Ш. да работи на гише. Впечатленията на свидетелката били, че всеки служител много добре се разбирал с гражданите. Дори и когато свидетелката имала проблем с гражданите, Ш. потушавала проблема, много често свидетелката се обръщала към нея. К.Б. била касиер в отдела. Била назначена една година преди свидетелката да напусне. К.Б. била в отпуск по майчинство, когато свидетелката напуснала. Не се било случвало К.Б. да заменя някой от другите служители. По това време била касиер. Свидетелката не познавала служителката В.К.

Свидетелят И.Г.И., посочена от ответника, заяви, че участвала в извършения подбор, на база на издадена заповед от кмета на О.К., във връзка с постъпило заявление от Т. Ш., след възстановяване на работа. В заповедта на кмета били посочени критериите въз основа на които да се извърши подбора. В комисията свидетелката участвала, тъй като била секретар на общината и отдел ГРАО бил пряко подчинен на нея. В комисията били включени още експерт „Човешки ресурси“, началника на отдел „ГРАО“ и юрисконсулт. След като се запознали със заповедта и критериите, комисията извършила оценка по точковата система. Свидетелката била дългогодишен служител, от 1993 г. работела в общината, ищцата работела в О.К. преди свидетелката. Често Ш. влизала в конфликти, свидетелката получавала сигнали от кметствата, тъй като те били контролирани от отдел „ГРАО“ по отношение на гражданската регистрация и гражданското състояние. С колегите често влизали в конфликти, като свидетелката неколкратно присъствала в отдел „ГРАО“, за да потушат конфликтите. Предвид дългогодишния си опит, дори имало случаи, в които Ш. не признавала йерархията и не признавала началника на отдел „ГРАО“.

Свидетелят М.Х. И., посочена от ответника, работи на длъжност „Началник отдел ГРАО“ към О.К., заяви, че участвала в извършването на подбора, във връзка със заповед на кмета. На база личните качества били дадени оценките от подбора, работа в екип, комуникативност, отношение спрямо колеги и граждани. Конфронтациите на Ш. най-вече били с колеги. През годините нямало колежка, която да не била обидена и наранена. Имало вмешателство от нейна страна в работата на другите колеги, незачитане на йерархията. Мнението на Ш. било налагано и то трябвало да бъде меродавно. Директно се изказвала и не мислела, че можела да нарани колега по един или друг начин. Предвид професионалните качества на ищцата, не били оспорвани опита ѝ и стажа, оценките били обективни за това. Ищцата имала работа с граждани на дежурно гише. Имало график и колегите се редували на дежурно гише. По наблюдение на свидетелката, Ш. имала проблем със слуха и самият параван между нея и гражданите създавал недоразумения. Това не

било свързано с лошо отношение към гражданите, конфликтите били в колектива. Нямаło добра работна среда. Към настоящия момент работата била повече, но било по-спокойно. Последно време - 2017, 2018, 2019 година се избягвало да търсят ищцата по въпроси, свързани с работата, иначе както тя питала, така и колегите я питали. След 2020 г. свидетелката нямаła наблюдения, защото Ш. била освободена от длъжност. Оценките, които били дадени на ищцата в протокола за подбор касаели периода преди Ш. да бъде уволнена от 2017 г. до 2020 г.

Свидетелят М.В.К., посочена от ответника, работи на длъжност „Главен специалист Човешки ресурси“ в О.К., заяви, че преди уволнението имало свободни работни места и на Т. Ш. предложили две места, от които едното било „младши експерт защита правата на потребителите“, а другото „младши експерт договори за наем и реклама“. Ш. се запознала със задълженията по длъжностни характеристики и казала, че експерт защита правата на потребителите не била длъжност за нея. Заради възрастта ѝ не би предпочела да се занимава с това и предпочела да помисли върху другата длъжност, за която била склонна да приеме и за момента приела. Тръгнала си, казала, че ще прочете документите, ще се запознае, и свидетелката останала доволна, че Ш. се спряла на някаква длъжност. След това Т. Ш. се обадила и казала, че се отказва и нямаło да приеме длъжността. Казала, че не била за нея и че нямаło да може да се справи с тази длъжност. Предложените длъжности били с шестмесечен срок на изпитване. Свидетелката познавала служителките К.Б. и В.К.. К. работела в звено „Други дейности по икономиката“ и била на длъжност главен специалист „ГРАО“ и към момента работи в „ГРАО“, на гише. В.К. била в отдел „Проекти с външно финансиране“, като младши експерт.

По иска с правно основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ съдът намира следното:

По делото е установено, че трудовото правоотношение с ищцата е прекратено на осн. чл. 328, ал.1, т.2 от КТ, поради съкращаване на щата. Работодателят е упражнил свое субективно преобразуващо трудово право за едностранно прекратяване на трудовия договор. Съкращаването на щата представлява премахване на щатни бройки от щатното разписание на предприятието. Основанието за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. второ от КТ - съкращаване на щата, е налице само при реално премахване от щатното разписание на длъжността или на част от щатните бройки за нея, когато не само е премахната длъжността като щатна бройка, но и когато трудовата функция е престанала да съществува като съдържание на отделна длъжност. Когато трудовата функция е запазена в основното си съдържание, но с променено наименование, съкращаването на част от щатните бройки за длъжността задължава работодателя да извърши подбор съгласно императивната разпоредба на чл. 329, ал. 1 КТ, по критериите по-висока квалификация и по-добра работа с лицата, заемащи длъжности с идентични или сходни трудови функции.

Страните не спорят, а и от събраните по делото доказателства се установява, че към датата на връчване на процесната заповед на ищцата е осъществено посоченото в нея основание за уволнение - съкращаване на щата, извършено от компетентния орган по чл.21, ал.1, т.2 от ЗМСМА с решение №8/19.12.2019 г. в съответствие с утвърдената структура и утвърденото от кмета щатно разписание, с които в отдел ГРАО са премахнати реално 2 щатни бройки- от 8 на 6 бройки. Не е спорно, че преди прекратяване на трудовото правоотношение работодателят е имал задължение да извърши подбор съгласно чл.329, ал.1 от КТ. В ТР №3/2012г. на ОСГК на ВКС по приложението на чл. 329 от КТ е прието, че преценката на работодателя по чл. 329, ал.1 от КТ - кой от работниците и служителите има по-висока квалификация и работи по-добре, подлежи на съдебен контрол в производството по иск с правно основание чл. 344, ал.1,т.1 от КТ, при упражняването на който съдът проверява основават ли се приетите от работодателя оценки по законовите критерии на чл. 329, ал. 1 КТ на действително притежаваните от работниците и служителите квалификация и ниво на изпълнение на възложената работа. При даването на това разрешение настоящият съдебен състав приема, че подбора, като материално субективно преобразуващо право може да се упражни в границите, установени от закона, а не по целесъобразност. Прилагането на разпоредбата на чл. 329, ал. 1 КТ според точния ѝ смисъл не може да се реализира с ограничаване на съдебния контрол до въпроса за формалното използване на критериите, установени с нормата. При упражняване на правото на подбор преценката на показателите по чл. 329, ал. 1 КТ не е субективна, а е преценка по законосъобразност, изразяваща се в съответствие на приетите от работодателя показатели по законоустановените критерии с действителните качества на работника или служителя, обоснована със събрана за участниците в подбора информация. За да бъде реално осъществен съдебния контрол работодателят е длъжен да представи всички доказателства, въз основа на които той е извършил подбора и е оценил участвалите. Следователно, трябва да бъдат представени не само доказателствата, въз основа на които е поставена оценката на ищеца, но и тези, въз основа на които са оценени и останалите участници в подбора. Спазването на критериите по чл. 329 от КТ може да бъде установено с всички доказателствени средства. При оспорване на истинността на отразените в протокола за подбор обстоятелства, последните подлежат на установяване с други доказателствени средства, с които да е възможно да се преценят действителните качества на участвалите в подбора. Доказателствата следва да са достатъчни, за да може съдът да провери всяка една от оспорените от ищеца оценки, след което да извърши нова съпоставка, въз основа на която съдът да направи самостоятелен извод по основния въпрос за това кои работници или служители работят по-добре и имат по-висока квалификация. Без представяне на такива доказателства, работодателят върху когото е доказателствената тежест не може да установи законосъобразността на извършеното от него уволнение.

Като съобрази гореизложеното настоящият съдебен състав преценя, че в случая извършеният подбор е незаконосъобразен. Извършването на подбор при съкращаване на щата, задължава работодателя да съпостави квалификацията и уменията за изпълнение на работата на всички работници и служители, изпълняващи идентични или сходни трудови функции /Решение № 178/20.10.2015 г. по гр. д. № 844/2015 г. на ВКС, III г. о. /. От събраните по делото писмени доказателства-длъжностни характеристики на щатни бройки в отдел „ГРАО“ (Старши експерт ГРАО; Младши експерт ГРАО; Главен специалист ГРАО), съществуващи преди приетата с Решение № 8/19.12.2019 г. на ОБС-К. промяна на структурата и числеността на персонала на общинската администрация, е видно, че длъжностните характеристики за тези длъжности са идентични като трудови функции, задължения и отговорности. Работата на отдел „ГРАО“ била организирана в режим на взаимна заменяемост и припокриване на трудови функции и задачи, с дежурства на ротационен принцип по графици на служителите от персонала при съставяне на АГС, при приемане и издаване на документа за гражданска регистрация. От приложеното по делото трудово досие на служителя К.Б., заемаща при провеждането на подбора длъжността „Главен специалист ГРАО“, включена в звено „Други дейности по икономиката“, е видно, че нейната длъжностна характеристика е идентична като трудови функции, задължения и отговорности с длъжностните характеристики на длъжностите в отдел „ГРАО“, съществуващи преди съкращаването на щата в отдела, както и че длъжността „Главен специалист ГРАО“ е в йерархическа подчиненост на Началника на отдел „ГРАО“. Това е и твърдението на ищцата в допълнителното ѝ становище. При тези възражения, в тежест на работодателя е да установи, че не е следвало да включва в подбора други лица, тъй като длъжностите не са сходни и идентични. Преценката е конкретна и следва да се направи на база същностите характеристики на отделните видове работа - естеството и характера на длъжностите задължения. Действително изводът за идентичност не може да се изведе нито само от наименованието на длъжността, нито от механично сравнение на трудовите задължения по длъжностна характеристика (в този смисъл и решение № 7 от 01.04.2011 г. по гр.д. № 954/2009 г. на IV г.о.). Сходствата, респ. различията между няколко длъжности могат да бъдат установявани с всички доказателствени средства, включително и свидетелски показания (в този смисъл и определение № 175/05.02.2015 по дело № 5098/2014 на ВКС, ГК, IV г.о.). В случая работодателят не ангажира доказателства, от които да установи, че не е следвало да включва в подбора служителя К.Б.. Напротив от свидетелските показания на св. М.К. се установява, че към момента Бахчиванова работи в „ГРАО“, на гише, въпреки че се води в звено „Други дейности по икономиката“. Установеното неизпълнение на задължението на работодателя да включи в кръга на съпоставяните при подбора служители всички лица, които реално изпълняват присъщите за отдел „ГРАО“ трудови функции, обуславя незаконност на процедурата по подбор и на уволнението на ищцата.

На следващо място, настоящият съдебен състав счита, че неправилно ищцата е била включена в подбора. По делото е установено, че тя не е била на работа в продължителен период от време от 21.01.2020 г. до 05.09.2022 г. От правилото, посочено по - горе, че в подбора следва да се включат всички работници и служители, изпълняващи еднакви или несъществено различаващи се трудови функции има изключения. Не се включват в подбора лицата, които не са изпълнявали трудовите си функции за продължителен период от време, защото са отсъствали или са изпълнявали друга длъжност и поради тази причина не е възможно да бъдат съпоставяни техните качества с тези на другите работници. Без значение е обстоятелството, че ищцата е работила преди уволнението продължителен период от време, тъй като преценката за квалификацията и нивото на справяне с работата трябва да се извърши, съобразявайки качествата и способностите ѝ към момента на извършването на подбора. С оглед на изложеното ищцата не е следвало да участва в проведената от работодателя процедура за подбор по чл.329 КТ.

На следващо място, формираните от Комисията по подбора оценки и класиране на служителите в отдел „ГРАО“ по отношение на критериите „комуникативност при работа с граждани“; „умения за общуване с колеги и граждани“ и „умения за работа в екип“ се припокриват, те са идентични по предмет и съдържание. Критерият „умения за общуване с колеги и граждани“ обхваща съдържанието и на другите два критерия. Показанията на свидетелката Б. са преки и непосредствени, те разкриват способностите и уменията на ищцата да общува и да работи в екип с колегите си, да комуникира делово и добронамерено с граждани. Свидетелката М. И. потвърди, че ищцата не е имала лошо отношение към гражданите. Недоразумения се получавали, тъй като тя имала проблеми със слуха. Свидетелките И.И. и М. И. дадоха показания за конфликт на ищцата в колектива. Липсват писмени доказателства, които да документират, посочените от свидетелите на работодателя факти за конфликтност, за неподчинение и за неуважително отношение на ищцата към колеги и граждани.

На следващо място, уволнението е незаконно поради нарушение на КТД. Видно от представената по делото служебна бележка, ищцата е била член на синдикалната организация с редовно заплатен членски внос. Ответникът е възразил в отговора си, че ищцата е заплатила членския си внос преди фактическото извършване на възстановяване на заеманата от нея длъжност по силата на съдебното решение, като към този момент тя не е имала качеството на член на синдикалната организация. Възстановяването на предишната работа става с влизането в сила на съдебното решение по чл.344, ал.1, т.2 КТ. С него се възстановява и прекратеното трудово правоотношение, като работодателят има задължение да допусне възстановения работник или служител, щом се е явил на работа в срока по чл.345, ал.1 КТ. Към момента на прекратяване на трудовото правоотношение ищцата Т. Ш. е възстановила своето членство в синдикалната организация на КНСБ при О.К.. При

уволнението работодателят е нарушил правилата на чл.9, т.2 КТД, според които не може да прекрати трудово правоотношение със служители, на които в близките три години предстои пенсиониране, или ги пренасочва на друга подходяща длъжност, отговаряща на тяхната професионална квалификация и опит. Преди уволнението работодателят не е предложил на ищцата преназначаването ѝ на друга подходяща длъжност, която да съответства на нейното образование, квалификация и опит. Предложената от работодателя друга длъжност, на която ищцата да бъде предназначена, според свидетелката Колева задължително изисква назначаване със срок за изпитване в полза на работодателя. Това дава право на работодателя да прекрати трудовия договор без предизвестие във всеки момент до изтичане на срока за изпитване. Евентуалната отрицателна преценка за изпитването от страната, в чиято полза то е уговорено, не подлежи на обжалване и на разглеждане по реда на трудовите спорове. Гореизложеното е аргумент за недобросъвестен подход на работодателя и, че предложената длъжност не съответства на образованието, квалификацията и опита на ищцата.

Предвид изложеното, следва да се приеме, че уволнението на ищцата е незаконно и следва да бъде отменено. С оглед на гореизложеното иска с правно основание чл.344, ал.1, т.1 КТ като основателен и доказан следва да бъде уважен.

По иска с правно основание чл. чл.344, ал.1, т.2 КТ

Предявеният иск е акцесорен по отношение на иска за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна. При уважаване на главния иск у работника се поражда субективното право да претендира възстановяване на прекратеното трудово правоотношение. Ищецът е работил към момента на прекратяване на трудовото правоотношение по трудов договор с ответника с оглед, на което съдът приема, че са налице всички предпоставки за уважаване на искането за възстановяване заеманата преди прекратяване на трудовото правоотношение длъжност - „Старши експерт „ГРАО“ в отдел „ГРАО“ в О.К..

Предвид гореизложените съображения, настоящата инстанция намира, че обжалваното решение е правилно и законосъобразно, поради което следва да бъде потвърдено като такова. При постановяването му не са допуснати нарушения на материалния и процесуалния закони, изводите съответстват на събраните по делото доказателства.

По разноските, направени пред въззивната инстанция, съдът намира следното:

С оглед изхода на делото – неоснователност на въззивната жалба следва да се присъдят на въззиваемата направените разноски пред въззивната инстанция, които са в размер на 1600 лв., представляващи адвокатско възнаграждение. При този изход на спора въззивника следва да бъде осъден да заплати на въззиваемата сторените разноски във въззивното производство, които са в размер на 1600 лв., представляващи заплатено адвокатско възнаграждение.

Водим от горните мотиви, Старозагорския Окръжен съд

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение № 85 от 13.02.2023г., постановено по гр.д. № 2625/2022г. по описа на Районен съд – Казанлък.

ОСЪЖДА О.К., гр. К., ***, представлявана от кмета - Г.С. да заплати на Т. М. Ш., ЕГН *****, с адрес гр. К., ***, ап. 230 сумата от 1600 лв. (хиляда и шестстотин лева), представляваща направените по делото разноски пред въззивната инстанция – адвокатско възнаграждение.

Решението подлежи на касационно обжалване в едномесечен срок от връчването му на страните пред ВКС на РБ при наличието на касационните основания по чл.280 от ГПК.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____