

РЕШЕНИЕ

№ 652

гр. Стара Загора, 15.07.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – СТАРА ЗАГОРА, VII-МИ ГРАЖДАНСКИ
СЪСТАВ**, в публично заседание на шести юли през две хиляди двадесет и
втора година в следния състав:

Председател: Свилен Жеков

при участието на секретаря Маргарита Огн. Николова
като разгледа докладваното от Свилен Жеков Гражданско дело №
20225530101162 по описа за 2022 година

и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 310 - 317 вр. чл. 103 - 257 от
Гражданския процесуален кодекс /ГПК/.

Ищцата СТ. М. К. твърди, че се намирала в трудово правоотношение с
ответника „БУЛГАРТРАНСГАЗ“ ЕАД София, Район Стара Загора, с. ... по
трудов договор № 41/09.03.2007 г., с месторабота с. ..., обл. Стара Загора, сега
Регионално звено Югоизточен експлоатационен район Стара Загора, с. ... /РЗ
ЮИЕР Стара Загора/ на длъжност „Счетоводител, оперативен“. Първоначално била назначена за срок „до завръщане на титуляра“, а след
завръщане на титуляра за неопределен срок. С Акт за прекратяване № БТГ -
ЕЗ/ЧР - Зап.-5/19.01.2022 г. трудовото правоотношение било прекратено на
основание чл. 328, ал. 1, т. 2 от КТ, считано от 01.02.2022 г. Като причини за
прекратяване на трудовото ми правоотношение било посочено: Връчено
предизвестие № БТГ-ЕЗ/ЧР-изх.-3/1 9.01.2022 г. и поради съкращаване на
щата след проведен подбор на комисия, назначена със заповед БТГ-92-04-
10/06.01.2022 г. Актът за прекратяване, както и връченото писмо-
предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение изх. № БТГ-ЕЗ-

Изх.-3/19.01.2022 г. били подписани от Ръководител РЗ ЮИЕР Стара Загора, като било посочено, че същият е упълномощен с Пълномощно рег. № БТГ-92-01-252 /19.11.2021 г. Тъй като ищцата не била запозната с предоставените с пълномощното правомощия, а именно дали Ръководител РЗ ЮИЕР Стара Загора е упълномощен да сключва, изменя и прекратява трудовите договори на работещите в РЗ ЮИЕР Стара Загора оспорва оспорвам представителната власт на Ръководител РЗ ЮИЕР Стара Загора относно делегирана работодателска правоспособност, т.е. заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение била подписана от некомпетентен орган.

Ищцата изяснява, че до прекратяване на трудовото правоотношение работела в отдел „Счетоводен“ в РЗ ЮИЕР Стара Загора, с. В отдела работели един гл. счетоводител, четирима оперативни счетоводители с месторабота с. ..., двама оперативни счетоводители в компресорна станция Лозенец и един оперативен счетоводител в компресорна станция Странджа. Трудовите договори на всички оперативни счетоводители били декларирани с един и същи код 33133001 съгласно Националната класификация на професиите и длъжностите /НКПД/. За всички оперативни счетоводители ръководител РЗ ЮИЕР Стара Загора и гл. счетоводител изготвили оценки и са ги предали на комисията, определена със заповед да извърши подбора. Отново сочи, че в отдел „Счетоводен“ в РЗ ЮИЕР Стара Загора, с месторабота с. ... работели гл. счетоводител и четирима оперативни счетоводители, като двама от оперативните счетоводители съвместявали и длъжностите касиер и ТРЗ. При отсъствие, поради ползване на платен и неплатен отпуск или временна нетрудоспособност, останалите оперативни счетоводители ги замествали за дълги периоди. През м. януари 2022 г. работещите в отдела научили, че от работещите оперативни счетоводители в отдела в с. ... ще бъде съкратена една щатна бройка и ще бъде извършен подбор между работещите в отдела без главния счетоводител. На 19.01.2022 г. на ищцата били предоставени документите по проведен подбор на 13.01.2022 г., включваща „Формуляр за оценка“ и Протокол № 1/13.01.2022 г. С изненада установила, че в подбора били включени само две от работещите в отдела в с. ... общо четирима оперативни счетоводители. Поради подписала с възражение изготвения протокол по извършения подбор. По-късно разбрала, че в новото щатно разписание в отдел „Счетоводен“ били утвърдени да работят един счетоводител и двама оперативни счетоводители, като длъжността

оперативен счетоводител/касиер била съкратена, а длъжността оперативен счетоводител/ТРЗ трансформирана в специалист ТРЗ. Оказало се, че втората длъжност оперативен счетоводител била заета от служител, който бил на длъжност оперативен счетоводител/касиер /длъжност, която я нямало в новото щатно разписание/ и който не бил включен в подбора по чл. 329 КТ, т.е. длъжността, която ищцата заемала реално съществувала в новото щатно разписание, а подбора бил извършен само между двамата оперативни счетоводители, чиито длъжности съществуват и в новото щатно разписание. Ищцата сочи, че е завършила Търговска гимназия Стара Загора, има висше икономическо образование и трудов стаж като счетоводител 26 години, от които при ответника - 14 г., 10 месеца и 19 дни. В чл. 22 от Колективния трудов договор /КТД/, сключен на 23.12.2021 г. между работодателя и синдикалните организации, действащ и за нашия отдел като членове на КНСБ, били посочени основните изисквания в процедурите за съкращаване на персонал по см. на чл. 130а, ал. 1 от КТ, като са определени и критериите - основни и допълнителни - по които работодателят извършва подбор поради съкращаване в щата - приложение 5 от КТД.

В настоящия случай длъжността оперативен счетоводител, продължавала да съществува в новото щатно разписание, поради което ищцата счита, че работодателят незаконосъобразно е прекратил трудовото правоотношение, като на заеманата от нея длъжност е назначил служител, който не е включен в подбора по чл. 329 КТ и е заемал длъжността „счетоводител оперативен/касиер“, която длъжност не съществува в новото щатно разписание.

При съкращаване в щата работодателят е задължен да извърши подбор, като съпостави квалификацията и уменията за изпълнение на работата на всички работници ши служители, изпълняващи идентични ши несъществено различаващи се трудови функции, като изготви оценка за всеки един от тях по критерии за подбор, посочените в чл. 22 от КТД, което работодателят не е извършил като в подбора е включил само двама от четиримата работещи в отдела служители.

Моли съда да постанови решение, с което 1/ да признае уволнението за незаконно 2/ да възстанови ищцата заеманата от нея длъжност - „Счетоводител, оперативен“ в Регионално звено Югоизточен експлоатационен

район Стара Загора, с. ... на „БУЛГАРТРАНСГАЗ“ ЕАД и 3/ да осъди ответника да заплати обезщетение в размер на 35150,00 лева / тридесет и пет хиляди сто и петдесет лева / за времето, през което ищцата е останала без работа в резултат на незаконното уволнение за срок от шест месеца, считано от 01.02.2022 г., включващо брутно трудово възнаграждение за 6 месеца в размер на 22366,86 лева, както и полагащите се по Колективния трудов договор възнаграждения: Еднократна финансова помощ за 2022 г., договорена в чл. 44, ал. 5 от раздел VII „Работна заплата и допълнителни трудови възнаграждения“ на КТД; в раздел XI „Социално-битово и културно обслужване в дружеството“ на КТД, договореното в чл. 74, ал. 3 за професионалния празник „Ден на енергетика“ и „Ден на химика“ възнаграждение; договорената в чл. 74, ал. 2 от същия раздел финансова помощ за подпомагане при посрещане на Великденски и Коледни празници и в чл. 77, ал. 2 от същия раздел договорената сума с цел подпомагане и организиране на пълноценна почивка за 2022 година.

В законоустановения срок по чл. 131, ал. 1 ГПК е постъпил отговор на исковата молба от ответника като се заема позиция за допустимост и неоснователност на исквете.

Признава, че между страните е съществувало трудово правоотношение възникнало по силата на трудов договор № 41/09.03.2007 г., сключен за изпълнение на длъжността „Счетоводител, оперативен“, с място на работа РЗ ЮИЕР Стара Загора на „Булгартрансгаз“ ЕАД. Не оспорва обстоятелството, че с ищцата били сключвани допълнителни споразумения за определяне на ново основно месечно възнаграждение, като последното допълнително споразумение било от 04.01.2022 г.

Ответникът сочи, че трудовото правоотношение с ищцата било прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ - съкращаване в щата. Твърди, че била налице представителна власт на Е.И., ръководител РЗ ЮИЕР Стара Загора, по следните съображения: Е.И. бил назначен на длъжност „Началник район Стара Загора“, по трудов договор № 1011/08.03.2001 г., същият бил упълномощен от В.М., Изпълнителен директор на „Булгартрансгаз“ ЕАД на основание чл. 32, ал. 2 от Устава на „Булгартрансгаз“ ЕАД, по силата на пълномощно № БТГ 92-01-252/19.11.2021 г. /важащо за срок от една година/, със следните правомощия:

1/ Да представлява "Булгартрансгаз" ЕАД, при сключване и прекратяване на трудови договори, включително да осъществява дисциплинарно производство при спазване разпоредбите на Кодекса на труда и Колективния трудов договор на работници и служители с място на работа регионално звено ЮИЕР Стара Загора. 2/ Да сключва и изменя трудови договори от името на „Булгартрансгаз“ ЕАД на работници и служители с място на работа регионално звено ЮИЕР Стара Загора. 3/ Да прекратява трудови договори от името на „Булгартрансгаз“ ЕАД на работници и служители с място на работа регионално звено ЮИЕР Стара Загора. 4/ Да подписва допълнителни споразумения към трудовите договори на работници и служители с място на работа регионално звено ЮИЕР Стара Загора. 5/ Да налага дисциплинарни наказания, включително „Дисциплинарно уволнение“ на работници и служители с място на работа регионално звено ЮИЕР Стара Загора, при спазване разпоредбите на Кодекса на труда и др., съгласно приложено към настоящия отговор пълномощно. Отделно от горното трудовият договор на ищцата, бил подписан от Е.И., както и всички допълнителни споразумения, заповеди и други документи касаещи трудовото правоотношение с което ищцата се е съгласила, без да оспорва представителната власт на Е.И., в качеството му на пълномощник на изпълнителния директор на „Булгартрансгаз“ ЕАД в т. ч. и последното допълнително споразумение от 04.01.2022 г. за промяна на основното трудово възнаграждение.

По възражението за липса на реално съкращаване на щата и че не са спазени изискванията на приложение № 5 от Колективен трудов договор за 2022 г. на „Булгартрансгаз“ ЕАД, сочи, че съгласно взети решения по т.3.3, т. 3.6 , т. 3.7 и т. 3.8 от Протокол УС № 579/22.12.2021 г. от присъствено заседание на Управителния съвет на „Булгартрансгаз“ ЕАД и решения по т. 3.3 и т. 3.6 от Протокол НС № 58/23.12.2021 г., от проведено присъствено заседание на Надзорния съвет на „Булгартрансгаз“ ЕАД, състояло се на 23.12.2021 г., била одобрена нова организационно-управленска структура на Регионално звено ЮИЕР Стара Загора на „Булгартрансгаз“ ЕАД с цел постигане на значително подобрене на състоянието на бизнес процесите в „Булгартрансгаз“ ЕАД, по отношение управлението на хора, работните процеси, комуникациите и взаимовръзките между структурните звена. С взетото решение по т.3.3. от Протокол УС № 579/22.12.2021 г. от присъствено заседание на Управителния съвет на „Булгартрансгаз“ ЕАД и решение по т.

3.3 от Протокол НС № 58/23.12.2021 г., било одобрено РЗ ЮИЕР Стара Загора, считано от 01.02.2022 г. да бъде общо с 164 щата разпределени както следва: 1/ ЮИЕР Стара Загора - с. ... - 74 щатни бройки, 2/ КС Лозенец - 54 щатни бройки, 3/ КС Странджа 36 щатни бройки. Съгласно длъжностно щатно разписание действащото до 01.02.2022 г. щатните бройки за РЗ ЮИЕР Стара Загора били общо 198, разпределени, както следва: 1/ ЮИЕР Стара Загора - РЕП с. ... - 88 щатни бройки, 2/ КС Лозенец - 62 щатни бройки 3/ КС Странджа - 48 щатни бройки.

От утвърдените щатни разписания до 01.02.2022 г. и от 01.02.2022 г., било видно, че щатните бройки за длъжността „Счетоводител, оперативен“, са били до 01.02.2022 г. - 3 бр., а от 01.02.2022 г. стават 2 бр., т.е. за с. ... била съкратена една щатна бройка. За КС Лозенец до 01.02.2022 г. били 2 бр., които считано от 01.02.2022 г. били съкратени, като било прекратено трудовото правоотношение на всички служители изпълняващи длъжността „Счетоводител, оперативен“. За КС Странджа до 01.02.2022 г. са били 2 щатни бройки за „Счетоводител, оперативен“, които считано от 01.02.2022 г. били съкратени и прекратени трудовите правоотношения със съответните служители. С взети решения по решения по т.3.3, т. 3.6 , т. 3.7 и т. 3.8 от Протокол УС № 579/22.12.2021 г. от присъствено заседание на Управителния съвет на „Булгартрансгаз“ ЕАД и решения по т. 3.3 и т. 3.6 от Протокол НС № 58/23.12.2021 г., от проведено присъствено заседание на Надзорния съвет на „Булгартрансгаз“ ЕАД, състояло се на 23.12.2021 г. било възложено на Изпълнителния директор на „Булгартрансгаз“ ЕАД, да утвърди длъжностното щатно разписание на РЗ ЮИЕР Стара Загора на „Булгартрансгаз“ ЕАД, да предприеме всички необходими действия за изпълнение на взетите решения, като при необходимост да проведе преговори с представителите на синдикалните организации, както и да извърши съкращаване на служителите, на основание, чл. 328, ал.1, т.2, пр. 2 КТ. Във връзка с дадените правомощия на Изпълнителния директор, предвид броя на съкратените щатни бройки, както и в изпълнение на изискванията на чл. 24 от Закон за насърчаване на заетостта, чл. 20 и чл. 21 от Колективен трудов договор за 2021 г. на „Булгартрансгаз“ ЕАД и във връзка с чл. 130а от КТ била проведена първа работна среща с представителите на синдикалните организации към „Булгартрансгаз“ ЕАД - КТ „Подкрепа“ представлявана от И.Ч., председател и КНСБ представлявана от Румен Стоименов, председател на ФСО на КНСБ.

Работната среща и постигнатите договорености били обективирани в Протокол № 1 от 23.12.2021 г., като на срещата била предоставена изискваната от закона информация по чл. 130а КТ. На 29.12.2021 г. била проведена втора работна среща, обективирана в протокол № 2 от 29.12.2021 г. на която било постигнато споразумение относно намаляване броя на съкратените служители и оптимизиране на последиците от масовото уволнение. На работната среща били договорени и критериите за извършване на подбор по смисъла на чл. 329 КТ, съобразно КТД/2022 на „Булгартрансгаз“ ЕАД. След приключване на работната среща и в изпълнение на изискванията на чл. 24 ЗНЗ, от страна на ответника било изпратено уведомление до Агенция по заетостта - гр. София.

По отношение на извършения подбор ответникът сочи, че изпълняваните трудови задължения от ищцата К., били изцяло идентични с трудовите задължения на Р.С. да длъжност „Счетоводител, оперативен“: Основните функции на длъжността на всички служители, включени в подбора били: 1/ Обработка и оформя счетоводните документи, свързани с финансовата дейност на района, а част от основните трудови задължения били: 1/ Обработка счетоводните документи по съответните смети, за които отговаря пряко. Регистрира хронологично счетоводните операции. 2/ Води систематични счетоводни регистри за обобщаване на информацията. 3/ Изчислява и осчетоводява данъци и вноски за държавния и общински бюджети. 4/ Съставя извлечения и справки от аналитичните сметки, изготвя оборотни ведомости и други балансови извлечения. 5/ Участва в комисии при извършване на инвентаризации или проверки на МОЛ. 6/ Упражнява вътрешно финансов контрол в кръга на възложените и задачи, за спазване на финансовата дисциплина в района. 7/ Подготвя данни за статистически отчети и формуляри и приключването на съответни отчетни периоди и др. Във връзка с необходимостта от провеждане на подбор и в изпълнение на императивните изисквания на закона, от страна на работодателя била издадена заповед Заповед № БТГ 92-04-10/06.01.2022 г. за определяне на комисия за провеждане на подбор, съобразно постигнатите договореност в Колективен трудов договор 2022 г. /КТД/2022/ на „Булгартрансгаз“ ЕАД. В състава на комисията били включени, ръководител отдел „Човешки ресурси“, юрисконсулт, Председател на ФСО на КТ „Подкрепа, Председател на БС „Булгартрансгаз“ ЕАД към КНСБ при „Булгартрансгаз“ ЕАД, ръководители в

зависимост от длъжностите, които се съкращават и служител с повече от 3 г. трудов стаж в дружеството. Със заповед № БТГ 92-04-10/06.01.2022 г., бил определен срок за извършване на подбора - 11.01.2022 г., изброени били длъжностите, които се съкращават и са посочени правомощията на комисията. Поради големия обем от работа, със заповед № БТГ 92- 04-16/11.01.2022 г. бил удължен срока на работа на назначената комисия за извършване на подбор на работници и служители на „Булгартрансгаз“ ЕАД, поради съкращаване на щата. На 13.01.2022 г. в зала № 3 на ЦУ, от 09.00ч. се провело заседание на определената комисия за извършване на подбор. Е.И. Ръководител РЗ ЮИЕР Стара Загора, съгласно приложен към настоящия отговор приемо-предавателен протокол от 13.01.2022 г. предоставил на Галина Тодорова - председател на комисията, попълнени формуляри - приложение 5.2 от КТД/2022 г. Формулярите били попълнени от преките ръководители на служителите участващи в подбора, поради съкращаване на щата на служители на „Булгартрансгаз“ ЕАД, на основание Заповед № БТГ 92-04-10/06.01.2022 г. на Изпълнителния директор на „Булгартрансгаз“ ЕАД. Всички формуляри били подписани от Е.И., Ръководител РЗ ЮИЕР Стара Загора. След уточняване на служителите на РЗ ЮИЕР Стара Загора на „Булгартрансгаз“ ЕАД, участващи в подбора, председателя и членовете на комисията подписали декларация по образец, приложение №1, към протокол от 13.01.2022 г.

Във връзка с изясняване на служителите които следвало да участват в подбора, комисията изисквала длъжностни характеристики за служителите заемащи длъжностите Счетоводител оперативен, счетоводител оперативен/ТРЗ и счетоводител оперативен/касиер. След анализ на длъжностните характеристики се установило, че счетоводител оперативен/ТРЗ и счетоводител оперативен/касиер имат съществени различия, в изпълняваните трудови функции в сравнение с длъжността „счетоводител, оперативен“ участваща в подбора. В тази връзка формулярите за оценка на служителите Северина Кирилова Д. и Силвия Любенова Василева не се разглеждали от Комисията доколкото лицата не участвали в подбора. Основните функции на длъжността на „Счетоводител, оперативен/ТРЗ“ били: Организира и контролира дейностите по организацията на труда в предприятието. Основните трудови задължения на „счетоводител оперативен/ТРЗ“, били: 1/ Изготвя щатно разписание; 2/

Отговаря за организацията на работната заплата, като събира и проверява форма 76 за присъствието на работниците и служителите на ЮИЕР Стара Загора. Следи за сумираното изчисляване на работното време, съгласно подадената информация от ръководителите/началниците на КС и ръководителите/началниците на отдели. 3/ Изготвя справки; 4/ Събира и обработва болнични листи и ги изпраща в НОИ; 5/ Изготвя ведомости за заплати и др.

Част от Основните функции на длъжността на „Счетоводител, оперативен/касиер“, били идентични със задълженията за длъжността участваща в подбора „Счетоводител, оперативен“, но при анализ на основните трудови задължения комисията установила, множество различни трудови задължения, изпълнявани от служителя на длъжност „счетоводител, оперативен/касиер, а именно: 1/ Приема,, съхранява и предава парични средства от касата на ЮИЕР Стара Загора; 2/ Извършва касови операции по предварително оформени и подписани от упълномощени лица приходно-разходни документи; 3/ Води касовата книга по форма и ред, установени с вътрешните разпоредби за счетоводната документация; 4/ Проверява фактическата наличност на паричните суми с касовия остатък, ежедневно приключва касовата книга; 5/ Предава и получава оформени документи и парични средства в обслужващите финансови институции. 6/ Работи с ППРИС за счетоводна обработка на движението на стоки в стола и Барчето на РЕП Изготвя ежедневно отчета за продажбите и го обработва през ПП РИС. Следи за актуализирането на цените от ПП РИС в касовия апарат и поставянето им на видно място в стола на РЕП 7/ Води касовата книга на касовия апарат, като ежедневно залепя отчета за дневните продажби; 8/ Подготвя удостоверение УП-2 за пенсиониране; 9/ Изготвя удостоверение и служебни бележки по изплатени трудови възнаграждения;

За всяка от длъжностите изброени в заповед № БТГ 92-04-10/06.01.2022 г. на Изпълнителния директор на „Булгартрансгаз“ ЕАД, бил съставен отделен протокол, в който са оценени всички служители изпълняващи същата или сходна длъжност /с несъществени различия/, като предвидената за съкращаване. За длъжността „Счетоводител, оперативен“, бил съставен протокол № 1/13.01.2022 г. за извършен подбор по реда на чл. 329 КТ. Съобразно попълнените формуляри ищцата била с виеше образование, степен магистър, в „Булгартрансгаз“ ЕАД била представена диплома за придобито

виеше образование, степен магистър по специалността „Финанси“, издадена от ВТУ „Св. Св. Кирил и Методий“ гр. Велико Търново, поради тази причина била оценена с 25 точки. При оценяването на служителя за изпълнение на длъжността и ниво на професионална компетентност, били взети предвид следните показатели: Изпълнение на ежедневните задачи - срочно, количествено и качествено изпълнение на възложените задачи. Спазване на трудовата дисциплина. При оценка по този критерий се вземало предвид и резултата от проверката на нивото на професионална компетентност. Професионалната компетентност включвала образованието, знанията, уменията, съобразно изискванията за съответната длъжност, познаване на нормативните актове, спазване на технологичните изисквания, спазване на вътрешните регламентиращи документи. Оценките се определяли както следва: отличен 5.50 - 6.00., много добър 4.50 - 5.49, добър 3.50 - 4.49, среден 2.50 - 3.49. Резултата се формирал, като средно аритметично от съответните оценки. Крайният резултат се приравнявал към съответните точки по приложение № 5.1. от КТД/2022 г. Крайната оценка на всеки служител участващ в подбора, представлявал сбор от получените от него точки. На проведения подбор ищцата получила оценка за изпълнение на длъжността и ниво на професионална компетентност 40 точки /най-високата възможна оценка/. Поради равни условия /резултати по основните критерии, били съобразени и допълнителните критерии по приложение 5.2 от КТД/2022 г. При оценяването за спазване на изискванията на Правилника за вътрешен трудов ред и Етичен кодекс на „Булгартрансгаз“ ЕАД, ищцата била оценена от прекия си ръководител с 10 точки /максимум 16 т./, за спазване на трудовата дисциплина била оценена с 16 точки /максимумът бил 16 точки/. За общ трудов стаж над 15 години била оценена с 5 точки, за трудов стаж в дружеството до 15 години, била оценена с 12 точки. Резултатите от извършения подбор от комисията били обективирани в протокол №1/06.10.2021 г. - приложение № 5.3 от КТД/2021 г., като общият брой точки получени от ищцата били 116.

В сравнение с нея, Р.С. на длъжност „Счетоводител, оперативен“, участваща в извършения по реда на чл. 329 КТ подбор била получила, следният резултат: Р.С.С. - Счетоводител, оперативен в РЗ ЮИЕР Стара Загора, е получила общо 124 точки, разпределени както следва: 1/ За образование - диплома за висше образование № 016745, изд. от ВИИ „Карл

Маркс“ - 25 точки 2/ За една или повече следдипломни квалификации със срок на обучение повече от 6 месеца, свързани с изпълняваната длъжност. Придобита професионална квалификация или издържан курс за придобиване на професионална квалификация успешно - 6 точки 3/ За изпълнение на длъжността и ниво на професионална компетентност 40 точки, 4/ За спазване на изискванията на Правилника за вътрешен трудов ред и Етичен кодекс на „Булгартрансгаз“ ЕАД - 16 точки; 5/ За спазване на трудовата дисциплина - 16 точки; 6/ За общ трудов стаж над 15 години - 5 точки; 7/ за трудов стаж в дружеството над 15 години - 16 точки; Служителите заемали длъжностите „Счетоводител, оперативен“ в КС Лозенец и КС Странджа не участвали в подбора, тъй като са място на работа в различни отдалечени едно от друго населени места /КС Лозенец - около 60 км., КС Странджа- над 200км./ и видно от приложеното щатно разписание в сила от 01.02.2022 г., били съкратени всички щатни бройки в съответното населено място.

При извършване на подбора, комисията е класирала всички служители заемали длъжността „Счетоводител, оперативен“, като резултатите от подбора били подробно описани в Приложение 5.3 от КТД/2022 г. - Протокол за извършен подбор по реда на чл. 329 от КТ. Поради тази причина за съкращаване била предложена ищцата К. с 116 точки, като след приключване на работата на комисията, протоколът бил утвърден от изпълнителния директор на „Булгартрансгаз“ ЕАД. Всички служители участващи в извършения подбор били запознати с документацията по проведени подбор на 19.01.2022 г.

При спазване императивните разпоредби на КТ и законоустановените норми на г-жа К. било връчено предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение № БТГ-ЕЗ/ЧР-Изх. 3/19.01.2022 г. и акт за прекратяване № БТГ-ЕЗ/ЧР-изх. 5/19.01.2022 г. по силата на който трудовото правоотношение е счита за прекратено от 01.02.2022 г.

По иска за присъждане на обезщетение под евентуалност прави възражение за прихващане със сума в размер на 24976,33, ведно със законната лихва от момента на завеждане на исковата молба до окончателно изплащане на задължението. Посочената сума представлявала сбор от изплатени на ищцата, обезщетения по реда на чл. 220, ал.1 КТ и чл. 222, ал.1 от КТ във вр. с чл. 53 (1) от КТД/2021 г. В тази връзка уточнява следното -

между страните съществувало безсрочно трудово правоотношение, възникнало по силата на трудов договор № 41/09.03.2007 г., сключен за изпълнение на длъжността „Счетоводител, оперативен“, с място на работа РЗ ЮИЕР Стара Загора на „Булгартрансгаз“ ЕАД. С ищцата били сключвани допълнителни споразумения за определяне на ново основно месечно възнаграждение, като последното допълнително споразумение е от 04.01.2022 г. Във връзка с прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата на основание чл. 220, ал.1 КТ била изплатена сума в размер на 2609,47 лв. за неспазеният срок на предизвестие от страна на работодателя. На основание чл. 222, ал.1 КТ във връзка с чл. 53 /1/ от КТД/2022 г. за времето през което е останал без работа, но за не повече от един месец на ищцата била изплатена сума в размер на 22366,86 лв. Сумата от 22366,86 лв. представлявала сбор от шест месечни брутни трудови възнаграждения, съобразно постигнатите договорености по чл. 53 /1/ от КТД/2022 г.

Моли съда да отхвърли обективно съединените искове, като неоснователни, претендира разноски.

Съдът, като прецени доказателствата по делото и доводите на страните по вътрешно убеждение, съгласно правилата на чл. 235, ал. 2 ГПК, въз основа на приложимото право намери за установено следното:

Предявени са обективно кумулативно съединени искове отмяна на незаконно уволнение, за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност и за присъждане на обезщетение за оставане без работа поради уволнението с правна квалификация чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 от Кодекса на труда /КТ/.

С доклада по делото на основание чл. 146, ал. 1, т. 4 ГПК са обявени за безспорни между страните по делото правнорелевантните обстоятелства, че между страните е съществувало трудово правоотношение по трудов договор № 41/09.03.2007 г. /вкл. редица допълнителни споразумения, последното от 04.01.2022 г./, като ищцата е заемала длъжността „счетоводител оперативен“, което е било прекратено на 01.02.2022 г. поради съкращаване на щата, също, че ищцата и служителката Р.С. заемат две от общо трите щатни бройки за длъжността „счетоводител оперативен“ /третата е била незаета/ като ответникът е извършвал подбор между двете служителки. Освен това до промяната в щатното разписание служителката С.Д. е заемала длъжността

„счетоводител оперативен/касиер“, която длъжност е била съкратена, като тази служителка е била назначена на длъжност „счетоводител, оперативен“. Също до промяната в щатното разписание служителката С.В. е заемала длъжността „счетоводител оперативен/ТРЗ“, като след промяната е била назначена на длъжността „Специалист/ТРЗ“. Заповедта и предизвестието били връчени на ищцата на 19.01.2022 г.

По делото са представени документи за изпълнение на процедурата по чл. 130а КТ в хипотеза на масово уволнение /л. 52-65 от делото/.

От представения акт за прекратяване № БТГ-ЕЗ/ЧР-изх. 5/19.01.2022 г. на пълномощник на управителя на ответника /вж. пълномощно, л. 38-39 от делото, трудов договор, л. 31-32 от делото и длъжностна характеристика, л. 45-47 от делото/ и предизвестие от същата дата се установява, че на осн. чл. 328 ал.1 т. 2 КТ, считано от 01.02.2022 г. се прекратява трудовото правоотношение с ищцата, поради съкращаване на щата. Заповедта е била връчена на ищцата на 19.01.2022 г. /л. 11-12 от делото/.

От представеното по делото длъжностно щатно разписание на „Булгатрансгаз“ ЕАД от 27.04.2021 г. /л. 66-69 от делото/, се установява, че в административния персонал са предвидени три щатни бройки за длъжност „счетоводител оперативен“ /л. 66/. От длъжностно щатно разписание на „Булгатрансгаз“ ЕАД от 01.02.2022 г. /л. 70-75 от делото/, одобрено с протоколи съответно на Управителния съвет и Надзорния съвет на ответника от 22.12.2021 г. и 23.12.2021 г. /л. 48-51 от делото/, с които е взето решение за приемане на ново щатното разписание и структура на организацията на персонала на ответника /Регионално звено ЮИЕР Стара Загора – предвидено е съкращаване на общо 34 щатни бройки на служители от 198 на 164/ се установява, че щатните бройки за длъжността „счетоводител оперативен“ са вече две. Същото се установява и от заключението на съдебно-икономическата експертиза, като освен това в длъжностното разписание от 27.04.2021 г. е била предвидена по една щатна бройка за „счетоводител оперативен/касиер“ и „счетоводител оперативен ТРЗ“, като в длъжностно щатно разписание от 01.02.2022 г. щатната бройка „счетоводител оперативен/касиер“ и щатната бройка „счетоводител оперативен ТРЗ“ вече не фигурират.

От поименното щатно разписание до 31.01.2022 г. /л. 244-251 от делото/

се установява, че ищцата и служителката Р.С. заемат две от общо трите щатни бройки за длъжността „счетоводител оперативен“ /третата е незаета/. Служителката С.Д. е заемала длъжността „счетоводител оперативен/касиер“, а служителката С.В. е заемала длъжността „счетоводител оперативен/ТРЗ“, които две длъжности не фигурират в новото щатно разписание. От поименното щатно разписание от 01.02.2022 г. /л. 252-257 от делото/ се установява, че служителката Р.С. и служителката С.Д. заемат две от общо двете щатни бройки за длъжността „счетоводител оперативен“. Служителката С.В. е заемала длъжността „Специалист/ТРЗ“.

Със заповед № БГТ-92-04-10 от 06.01.2022 г. изменена със заповед № БГТ-92-04-16 от 11.01.2022 г. на изпълнителния директор на ответника/ л. 78-80 от делото/ била определена и назначена комисия за подбор на служителите на длъжностите, подлежащи на съкращаване. Такъв подбор е бил извършен от комисия, която съставила Протокол № 1/13.01.2022 г. /л. 104-107 от делото/ с поставени оценки от 0 до 25 точки на служителките Р.С. и С.К., заемащи длъжност „счетоводител оперативен“ /вж. формуляри за оценка, л. 83-84 от делото/ - като приложение № 5.2. към протокола е представена таблица за оценка на длъжността „счетоводител оперативен“, отразяваща оценките на всеки един от оценяваните служители по отделните критерии. Посочено е в протокола за подбор, че при сравнение на длъжностните характеристики за длъжността „счетоводител оперативен“ и длъжностите „счетоводител оперативен/касиер“ и „счетоводител оперативен/ТРЗ“ са налице съществени различия и поради това служителките С.Д. и С.В. не участват в подбора и техните формуляри за оценка за изключени.

По делото са представени и длъжностни характеристики за длъжностите „главен счетоводител“, „счетоводител оперативен“, „счетоводител оперативен/касиер“ и „счетоводител оперативен/ТРЗ“ /л. 92-103 от делото/. От тези длъжностни характеристики и от заключението на назначената съдебно-икономическа експертиза се установява, че основните функции на длъжностите „счетоводител оперативен“, „счетоводител оперативен/касиер“ **са еднакви** – „да обработва и оформя счетоводните документи, свързани с финансовата дейност на района“, а основните функции за длъжността „счетоводител оперативен/ТРЗ“ **са други** - да организира и контролира дейностите по организацията на труда в предприятието“. По отношение на конкретните трудови функции, от шестнадесет трудови

функции за длъжността „счетоводител оперативен/касиер“ шест от тях изцяло съвпадат с тези за длъжността „счетоводител оперативен“, като за длъжността „счетоводител оперативен/касиер“ са налице още други девет трудови функции основно свързани с извършване на фактически и правни действия по отношение на касата на териториалното звено на ответника /вж. длъжностни характеристики и заключение на експертиза/. По отношение на длъжността „счетоводител оперативен/ТРЗ“ следва да се посочи, че четири от петнадесет трудови функции съвпадат с тези за длъжността „счетоводител оперативен“, като са налице още единадесет трудови функции основно свързани с извършване дейности по отчитане на отработеното време на служителите, изчисляване и определяне на техните заплати или обобщено дейности с определяне и изплащане на трудовите възнаграждения на служителите и изготвянето на съответните отчетни документи.

Във връзка с изложеното в предходния абзац по делото са приети писмени доказателства – приемо-предавателни протоколи, заповеди за отпуск, заявления /с включена декларация/ /л. 167-219 от делото/, от които се установява, че при всяко ползване на платен годишен отпуск през 2021 г. от служителката С.Д. заемаща длъжността „счетоводител оперативен/касиер“ тази служителка е била замествана от ищцата, като това заместване е било съпроводено с реално предаване на наличностите в касата от ползващия отпуска на заместващия, вкл. ищцата като заместник е подписвала декларация, че е запозната с длъжностната характеристика на длъжността „счетоводител оперативен/касиер“ и има необходимата квалификация да я изпълнява. При завръщането на служителката С.Д. след приключване на отпуска наличностите в касата отново са били предавани вече от ищцата като заместник на нея.

В тази връзка бе разпитана и като свидетел Д.С. Г.-С. ръководител на отдела, в който е работила ищцата. Свидетелката сочеше, че е ръководела счетоводния отдел и заедно с Е.И. извършили оценка на работещите в отдела служители – Р.С., С.К., С.Д. и С.В.. Потвърждава, че една от трите щатни бройки за длъжността „счетоводител оперативен“ не е била заета. Свидетелката изяснява още, че тя е изготвила оценките на служителите в отдела заедно с Е.И., като конкретните формуляри за оценка били попълнени от свидетелката след като тя е определяла оценките. Сочи, че когато

служителката С.Д. на длъжност „счетоводител оперативен/касиер“ е излизала в отпуск най-често е била замествана от ищцата, като касата е била реално предавана на ищцата и същата е оперирала с наличностите в нея, т.е. работата не е спирала. Всекидневната и рутинна работа била разпределена между всички работещи в отдела. Сочи, че длъжностните характеристики се припокриват независимо кой служител какво точно работел. Всички счетоводители били с висше икономическо образование с изключение на С.Д., която била мениджър по следдипломна квалификация по счетоводни въпроси.

По делото е представен КТД /л. 119-151 от делото/ за работещите в ответното дружество, сключен на 23.12.2021 г., в сила от 01.01.2022 г. и срок на действие една година /арг. от чл. 85, ал. 1 на същия/.

От изслушаното и прието по делото заключение по съдебно-счетоводната експертиза, което като неоспорено от страните и изготвено от специалист в съответната област на основание чл. 202 ГПК настоящият съд дава вяра, се установява, че брутното трудово възнаграждение на ищцата за последния пълен отработен месец /м. януари 2022 г./ е в размер на 3727,81 лв., или общо за периода от 01.02.2022 г. до 01.08.2022 г. е в размер от 22 366,86 лв. По отношение на допълнителните възнаграждения уговорени с КТД от 01.01.2022 г. експертизата установява следните възнаграждения: 1/ 2000,00 лв. еднократна финансова помощ, 2/ 1007,39 лв. възнаграждение за деня на енергетика, 3/ 174,72 лв. за деня на химика, 4/ по 5591,72 лв. съответно за Коледни и Великденски празници и 5/ 3690,77 лв. за подпомагане за пълноценна почивка. Обобщено общата сума е в размер на 34 831,46 лв.

От приложената по делото трудова книжка на ищцата и регистрационна карта от Бюрото по труда – Стара Загора се установява, че в периода 01.02.2022 г. – 06.07.2022 г. не е била на работа при друг работодател. Това обстоятелство не се оспорва от ответника.

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

Тъй като по правилата на чл. 154, ал. 1 ГПК тежестта, т. е. процесуалното задължение за установяване законността на уволнението носи работодателят, е необходимо в съдебното производство той да установи осъществяването в обективната действителност на всички материални

предпоставки, които обуславят законното прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. 2 КТ – поради съкращаване в щата.

Законността на едностранното прекратяване на трудовото правоотношение на посоченото правно основание се предпоставя от проявлението на следните юридически факти – 1/ съкращаването на длъжността или на съответната щатна бройка, т. е. на трудовите задължения, които тя включва, да е реално; 2/ моментът на уволнението трябва да съвпада или да следва датата, на която е извършено реалното и фактическо съкращаване на щата; 3/ компетентният орган да е взел по надлежен ред решение за съкращаване на щата и 4/ работодателят да е извършил подбор по реда на чл. 329, ал. 1 КТ, в случай че се съкращава броят на работниците или служителите, заемащи дадена длъжност, а не се премахва самата длъжност.

Съкращение на щата по смисъла на чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ означава премахване, считано от един определен момент за бъдеще, на отделни щатни бройки от утвърдения общ брой на работниците и служителите в предприятието, поради преустановяване на съответстващите им трудови функции /така решение № 763/14.01.2011 г. на ВКС по гр.д. № 1487/2009 г., IV г.о., решение № 126/02.05.2011 г. на ВКС по гр.д. № 1227/2010 г., III г.о./. Поради отпадане на трудовите функции запазването на трудовото правоотношение е невъзможно и законодателят е предвидил неговото прекратяване на посоченото безвиновно основание.

Настоящият съд се съобразява с практиката на ВКС обективизирана в решение № 121/30.05.2017 г. на ВКС по гр.д. № 3718/2016 г., IV г.о., решение № 160/01.06.2016 г. на ВКС по гр.д. № 222/2016 г., IV г.о., решение № 158/01.07.2013 г. на ВКС по гр.д. № 1008/2012 г., IV г.о., решение № 155/20.04.2015 г. на ВКС по гр.д. № 6897/2014 г., IV г.о., решение № 177/11.07.2012 г. на ВКС по гр.д. № 193/2011 г., IV г.о., решение № 57/13.02.2014 г. на ВКС по гр.д. № 5905/2013 г., IV г.о., решение № 149/13.06.2012 г. на ВКС по гр. д. № 475/2011 г., IV г.о., решение № 503/05.01.2012 г. на ВКС по гр. д. № 77/2011 г., IV г.о., решение № 218/18.07.2012 г. на ВКС по гр. д. № 195/2011 г., IV г.о., съгласно която ищецът по иска за признаване на уволнение за незаконно по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ трябва да посочи всички факти, които опорочават, отлагат или погасяват

оспорваното потестативно право на работодателя, а ответникът - всички факти, които пораждат това право или имат значение за надлежното му упражняване. Съдът не може да основе решението си по иск за признаване на уволнението за незаконно по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ на факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното потестативно право, но не са посочени от ищеца в исковата молба. След предявяването на иска ищецът може да допълва исковата си молба, като посочи нови факти само ако е направил съответното възражение срещу оспорваното потестативно право на работодателя, но е пропуснал да посочи някои от фактите, на които то се основава.

Ищцата първоначално е оспорила уволнението на следните основания:
1/ заповедта за уволнение и предизвестieto били издадени от лице без представителна власт спрямо работодателя, 2/ не било налице реално съкращаване на щата на ищцата, 3/ в извършения подбор следвало да участват лицата заемащи длъжностите оперативен счетоводител/ТРЗ и оперативен счетоводител/касиер, т.е. подборът е следвало да бъде извършен между четирима служители, а е бил извършен само между двамата заемащи длъжността „счетоводител оперативен“.

Тези са наведените основания за незаконност на уволнението, на които ищцата се е позовала в исковата молба и други основания за неговата отмяна съдът не може да разглежда.

По възраженията релевирани в исковата молба съдът намира следното:

1 / По възражението за незаконност на уволнението поради обстоятелството, че заповедта за уволнение и предизвестieto били издадени от лице без представителна власт спрямо работодателя:

Работодателят/ответник представлява юридическо лице със своя органна структура. Следователно за правомерност на уволнението поради съкращаване в щата е достатъчно извършване на съкращаване в щата като разпореждане на съответния компетентен орган за премахване на определена щатна бройка или щатни бройки за определени длъжности /така **решение № 28/10.05.2012 г. на ВКС по гр.д. № 407/2012 г., III г.о., решение № 163/04.07.2012 г. на ВКС по гр.д. № 1062/2011 г., III г.о./**. В **решение № 498/13.01.2012 г. на ВКС по гр.д. № 1561/2010 г., IV г.о.** е също е прието, че правото на работодателя да прекрати трудовия договор с работника на

основание чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ възниква след валидно взето решение за съкращаване на щата, решение за реално съкращаване на щатната бройка за определена длъжност.

В о.с.з. от 06.07.2022 г. /вж. съдебен протокол от о.с.з./ ищцата чрез своя процесуален представител заяви, **че не поддържа** своя довод за незаконност на уволнението поради обстоятелството, че заповедта за уволнение и предизвестието били издадени от лице без представителна власт спрямо работодателя с оглед на представените в тази връзка от ответника писмени доказателства /вж. пълномощно, л. 38-39 от делото, трудов договор, л. 31-32 от делото и длъжностна характеристика, л. 45-47 от делото/, от които се установи, че заповедта за уволнение и предизвестието са били подписани/издадени от лице имащо представителна власт спрямо работодателя. **При това положение и с оглед изявлението на ищцовата страна този довод релевиран в исковата молба за незаконност на уволнението няма да бъде обсъждан.**

По делото бяха представени от ответника доказателства за изпълнение на процедурата по чл. 130а КТ, но нито в исковата молба е налице довод в тази връзка, нито неспазването на тези процедури би довело до незаконност на уволнението – така напр. решение № 63/21.02.2012 г. на ВКС по гр.д. № 1298/2011 г., IV г.о., решение № 127/10.05.2010 г. на ВКС по гр.д. № 213/2009 г., IV г.о., в които се сочи, че неспазването на цитираните разпоредби /чл. 130 и чл. 130а КТ/ води до административнонаказателна отговорност на работодателя, но не обуславя незаконност на уволнението. Поради това тези доводи на ответника няма да бъдат обсъждани.

2/ По възражението за незаконност на уволнението поради обстоятелството, че не било налице реално съкращаване на щата на ищцата:

Съгласно **Тълкувателно решение № 5/26.10.2021 г. на ВКС по т.д. № 5/2019 г., ОСГК** основанието за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 от Кодекса на труда е налице винаги, когато е извършено съкращаване на щата, независимо от обусловилиите го причини и в този случай, при оспорване на законността на уволнението, извършено на това основание, предмет на установяване по делото е извършено ли е реално съкращаване на щата. Съгласно разпоредбата на чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 КТ, при съкращаване на щата, работодателят може да прекрати трудовия договор, като отправи

писмено предизвестие до работника или служителя в сроковете по чл. 326, ал. 2 КТ. В този случай, работодателят има право на подбор и може в интерес на производството или службата да уволни работници и служители, длъжностите, на които не се съкращават, за да останат на работа тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре /чл. 329, ал. 1 КТ/

Съкращение на щата по смисъла на чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ означава премахване, считано от един определен момент за в бъдеще, на отделни щатни бройки от утвърдения общ брой на работниците и служителите в предприятието, поради преустановяване на съответстващите им трудови функции. Поради отпадане на трудовите функции запазването на трудовото правоотношение е невъзможно и законодателят е предвидил неговото прекратяване на посоченото безвиновно основание. Основанието за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ е налице винаги, когато е извършено съкращаване на щата, независимо от обусловилиите го причини и в този случай, при оспорване законността на уволнението, извършено на това основание, предмет на установяване по делото е извършено ли е реално съкращаване на щата, без да се изследват причините, наложили съкращаването **/решение № 183/25.06.2015 г. на ВКС по гр.д. № 7042/2013 г., III г.о./**. Когато съдът преценява налице ли е реално съкращаване на щата, от значение е дали са запазени основните трудови функции, тези които са определящи за длъжността, които я характеризират, защото не всички трудови функции са основни и съществени **/решение № 231/12.06.2013 г. на ВКС по гр.д. № 1353/2013 г., IV г.о./**.

От събраните по делото доказателства се установи, че компетентен орган на работодателя е утвърдил промяната в длъжностното щатно разписание на ответника. От представените две щатни разписания и съдебно-икономическата експертиза се изяснява правнорелевантният факт, че щатните бройки за длъжността „счетоводител оперативен“ по предходното щатно разписание от 27.04.2019 г. са били три. При извършената реорганизация е премахната една щатна бройка за длъжността „счетоводител оперативен“, като остават две щатни бройки за тази длъжност. Същото се установява и от заключението на съдебно-икономическата експертиза, като освен това в длъжностното разписание от 27.04.2021 г. е била предвидена по една щатна бройка за „счетоводител оперативен/касиер“ и „счетоводител оперативен ТРЗ“, като в длъжностно щатно разписание от 01.02.2022 г. щатната бройка

„счетоводител оперативен/касиер“ и щатната бройка „счетоводител оперативен ТРЗ“ вече не фигурират. От поименно щатно разписание от 31.01.2022 г. и 01.02.2022 г. обаче се установява, че към 31.01.2022 г. от три щатни бройки за длъжността „счетоводител оперативен“ са били заети две /ищцата и служителката Р.С./, а към 01.02.2022 г. отново са били заети две щатни бройки за длъжността „счетоводител оперативен“ /от служителките С.Д. и Р.С./.

Действително е **неоснователен** доводът на ищцата /вж. становище, л. от делото/ за незаконосъобразност на уволнението поради наличие на свободна щатна бройка за длъжността „счетоводител оперативен“. Наличието на незаета от работник или служител към момента на съкращението щатна бройка, вкл. и за длъжност, която е същата или сходна с определените за съкращение длъжности в щата на предприятието, не пречат за законосъобразното упражняване на правото по чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 от КТ и не сочи на извод за фиктивност на съкращението, или за противоречие с целите на закона. Работодателят не е задължен да премахне първо незаетите щатни бройки, или да предложи заемането им на определените за съкращение работници и служители /чл. 328, ал. 3 КТ е отменен, отм., ДВ, бр. 100/1992 г./. Наличието на свободни щатни бройки в предприятието е без значение за законосъобразното /реално/ извършване на съкращаване на щата от работодателя и преценката му за необходимост от подбор по чл. 329 КТ, доколкото липсва нормативно или каквото и да е друго изискване щатните бройки според щатното разписание да съответстват на реално заетите щатни бройки. Той има правото да упражни подбор спрямо тези свои работници и служители, които са назначени, да освободи от работа толкова на брой работници, колкото е броят на щатните длъжности, които се съкращават. Наличието на свободни щатни бройки е без значение и за законосъобразността на подбора, тъй като изискването е подборът да се извърши между лицата, заемащи длъжност /така изцяло **решение № 299/25.02.2014 г. на ВКС по гр.д. № 2638/2013 г., III г.о., решение № 2103/01.04.2003 г. на ВКС по гр.д. № 2453/2001 г., III г.о./** . В случая обаче посочената хипотеза, а именно съкращаване на реално заета щатна бройка от работодателя, като остава незаета щатна бройка не е налице, респ. тази съдебна практика на ВКС е неотносима. Това е така защото, до промяната в щатното разписание са били налице общо три щатни бройки за

длъжността „счетоводител оперативен“ от които две заети /от служителките Р.С. и ищцата – вж. поименно щатно разписание от 31.01.2022 г. и заключение на съдебно икономическа експертиза/ и една незаета, а след промяната в щатното разписание са били налице общо две щатни бройки за длъжността „счетоводител оперативен“, от които **отново и двете заети** /от служителките Р.С. и С.Д. – вж. поименно щатно разписание от 01.02.2022 г./, т.е. работодателят реално е съкратил празната щатна бройка, защото преди и след промяната в щатното разписание са били налице две заети щатни бройки за длъжността „счетоводител оперативен“. В тази насока е и цитираното по-горе **решение № 299/25.02.2014 г. на ВКС по гр.д. № 2638/2013 г., III г.о.**, в което се сочи, че при наличие на незаети щатни бройки /както се приема в решението - без работодателят да е длъжен да съкрати първо незаетите щатни бройки/, „работодателят има правото да упражни подбор спрямо тези свои работници и служители, които са назначени, **да освободи от работа толкова на брой работници, колкото е броят на щатните длъжности, които се съкращават**“ /цит съд. решение/, т.е. за да е налице реално съкращаване на щатни бройки в тази хипотеза е необходимо да остане несъкратена незаетата щатна бройка, а реално заетите да намалеят. В случая това не е налице, тъй като преди и след реорганизацията заетите щатни бройки не намаляват, а е съкратена незаетата щатна бройка съществуваща единствено в щатното разписание от 31.01.2022 г., но не и в това от 01.02.2022 г.

Следователно, съкращаването в щата не е реално, тъй като не се установи/доказа реалното съкращаване на едната от съществуващите две пълни щатни бройки за длъжността „счетоводител оперативен“, т.е. това възражение за незаконност на уволнението е основателно.

3/ По възражението за незаконност на уволнението поради обстоятелството, че в извършения от работодателя подбор не са участвали служителките С.В. и С.Д.:

Според разрешението, дадено с **Тълкувателно решение № 3/16.01.2012 г. на ВКС по т.д. № 3/2011 г., ОСГК**, преценката на работодателя по чл. 329, ал. 1 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 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. Предмет на съдебната проверка е въпросът за законосъобразното упражняване на правото на подбор, респективно законосъобразното приложение на критериите, установени с разпоредбата на чл. 329, ал. 1 КТ. При съкращаване на една или няколко от съществуващите в щата няколко на брой еднородни длъжности /трудови функции/ прекратяването на трудовите договори с работниците и служителите, заемащи съкращаваната длъжност, съответно работници и служители на длъжности в намаления обем работа задължително се предпоставя от подбор. Работодателят следва да провежда подбора съобразно изискванията на закона, прилагайки еднакви критерии при осъществяване на правото си по чл. 329 КТ, които независимо от спецификата на всяко производство или служба трябва да бъдат относими към нормативно регламентираните критерии. Точното прилагане на закона, към което е насочен съдебният контрол за законосъобразност, не се изчерпва с констатиране формалното прилагане на критериите по чл. 329, ал. 1 КТ, а обхваща проверката на приетите от работодателя и оспорени от работника или служителя оценки по същите критерии. При упражняване на правото на подбор преценката на показателите по чл. 329, ал. 1 КТ е 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.

Казаното означава, че правото на работодателя да извърши уволнение при съкращаване на щата включва задължение да извърши подбор само когато се съкращава еднородна длъжност измежду няколко такива с идентично наименование или с други такива с които има сходство на изпълняваните от служителя функции, възложени с длъжностната характеристика. При съкращаване на сходни по трудови функции длъжности, за да е законосъобразно прекратяването на трудовото правоотношение, работодателят е длъжен да проведе подбор при спазване на чл. 329 от КТ и това право на подбор подлежи на съдебен контрол в производството по предявен иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ. Изводът за идентичност не може да се изведе само от наименованието на длъжността

или от механичното сравнение на трудовите задължения по длъжностната характеристика, тъй като една и съща длъжност може да има различни трудови функции. Едни и същи трудови задължения по длъжностна характеристика могат да съдържат съществени различия в зависимост от дейността и организацията в предприятието. Следователно при преценката за идентичност на трудовите задължения трябва да се изхожда от естеството на работата и има ли съществена разлика в трудовите функции.

Следва да се посочи още, че извършването на подбор при съкращаване в щата задължава работодателя да съпостави квалификацията и уменията за изпълнение на работата на всички работници, изпълняващи идентични трудови функции. Този подбор обаче следва да се извърши само в рамките на обособената структура – само между работниците и служителите с еднородни трудови функции в това обособено звено, в което се съкращават щатове за съответния район или населено място, в случая само в звеното в гр. Стара Загора – така Тълкувателно решение № 5/26.10.2021 г. на ВКС по т.д. № 5/2019 г., ОСГК, решение № 32/07.03.2022 г. на ВКС по гр. д. № 286/2019 г., III г.о./.

В случая спорът между страните е съсредоточен не относно законосъобразността на подбора по същество /възражения срещу обективността на оценяването на ищцата и служителката Р.С. не са направени в исковата молба/, а относно неправилното изключване на служителките С.В. и С.Д. от участие в подбора, т.е. ищцата поддържа, че подборът е незаконосъобразен, тъй като работодателят неправилно е определил кръга на участниците в него. Поради това всички доводи на ответника изложени в отговора на исковата молба и писмената защита във връзка със законосъобразността на извършения подбор по същество /т.е. формата на извършване на подбора, лицата извършили подбора, начина на определяне на оценките, съпоставянето на получените оценки, обективността на оценяването/ няма да бъдат обсъждани поради липсата на възражения на ищцата в тази връзка.

По този довод в исковата молба настоящият съд намира следното:

1/ По отношение на служителката С.Д. нейното изключване от извършения подбор е незаконосъобразно поради **т р и** самостоятелни основания:

1 – В случая служителката С.Д. е заемала до 31.01.2022 г. длъжността „счетоводител оперативен/касиер“, която длъжност е била съкратена, като на 01.02.2022 г. вече е заемала длъжността „счетоводител оперативен“ /сравни поименни щатни разписания от 31.01.2022 г. и 01.02.2022 г./, т.е. ответникът вместо да прекрати трудовото правоотношение с тази служителка поради съкращаване на заеманата от нея щатна бройка е изменил трудовото правоотношение преназначавайки С.Д. на длъжността „счетоводител оперативен“. При това положение е изцяло приложимо разрешението дадено в **решение № 38/23.03.2018 г. на ВКС по гр.д. № 2098/2017 г., III г.о.** /и обобщената в него съдебна практика на ВКС/, в което ясно се сочи, че когато на новата длъжност работодателят е назначил свой работник или служител **/изменил е трудовото правоотношение с него/,** а е прекратил правоотношението със съкращения, спазването на критериите по чл. 329 КТ са част от изискванията за законосъобразност на правото на уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. 2 КТ, **само когато работодателят е упражнил своето право на подбор.** Подведено в настоящата хипотеза казаното означава, че щом работодателят е желал да запази на работа служителката С.Д. въпреки съкращаването на заеманата от нея щатна бройка, назначавайки я на щатна бройка за длъжността „счетоводител оперативен“ /заемана от ищцата и Р.С./, т.е. изменяйки трудовото ѝ правоотношение е следвало да включи в подбора тази служителка. По този въпрос въпреки пространната писмена защита на ответника от девет страници не е взето отношение.

2 - Когато подборът се извършва поради намаляване обема на работа или съкращаване в щата работодателят е задължен да извърши преценка на трудовите качества на работниците, изпълняващи идентични функции. Преценката дали трудовите функции са идентични се извършва с оглед естеството на възложената работа за длъжността. Когато се определя кръгът на лицата, които да участват в подбора, не се изхожда от наименованието на длъжностите, нито от сходствата на възложените трудови функции, а от техните различия, като определящо е дали различията са съществени. Съгласно **решение № 108/09.07.2018 г. на ВКС по гр.д. № 4341/2017 г., III г.о., решение № 34/16.02.2015 г. на ВКС по гр.д. № 5826/2014 г., IV г.о., решение № 282/01.09.2011 г. на ВКС по гр.д. № 110/2010 г., IV г.о., решение № 498/13.01.2012 г. на ВКС по гр.д. № 1561/2010 г., IV г.о.,** за установяване на различие между присъщите трудови

функции на длъжности по щатното разписание на работодателя дори не е задължително да са представени длъжностни характеристики за тях. Такива може и да не са съставени, това не се отразява на валидността на трудовото правоотношение, не се отразява също и на законността на уволнението, ако щатът действително е съкратен. От естеството на възложената работа следва дали при едновременно закриване и създаване на длъжности е налице реално съкращаване на щата, като естеството на работата може да се установява с всички доказателствени средства. Преценката за идентичност на трудовите функции се извършва с оглед естеството на възложената работа и от свойствените задължения за длъжността за всеки конкретен случай. Изводът за идентичност не може да се изведе нито само от наименованието на длъжността, нито от механично сравнение на трудовите задължения по длъжностна характеристика. Преценката за такава еднородност се прави винаги въз основа на характера и естеството на длъжностните задължения и не зависи от съвпадението или сходството в наименованието в щатното разписание. Съобразяват се различията в отделните трудови функции и дали тези различия са съществени. Тук следва да се посочи, че е неоснователен доводът в писмената защита на ищцата, че еднаквия код по НКПД предполага сходство в длъжността. С оглед изложените в предходните изречения критерии за преценка на идентичност на трудови функции, този код е без значение. В конкретния случай сходството между длъжностите „счетоводител оперативен“ и „счетоводител оперативен/касиер“ се установява не само от представените длъжностни характеристики и заключението на съдебно-икономическата експертиза, а и от разпитания в хода на производството свидетел Д.С. Г.-С. ръководител на отдела, в който е работила ищцата и представените писмени доказателства /л. 167-219 от делото/. От длъжностните характеристики и заключението на експертизата се установи, че **основните функции** на длъжностите „счетоводител оперативен“, „счетоводител оперативен/касиер“ са **еднакви** – „да обработва и оформя счетоводните документи, свързани с финансовата дейност на района“. Тук следва да се добави още, че за заемането на двете длъжности се изискват еднакви свидетелства за правоспособност и образование, вкл. еднакъв трудов стаж от пет години по специалността. Що се отнася до конкретните трудови функции се установи, че от шестнадесет трудови функции за

длъжността „счетоводител оперативен/касиер“ шест основни от тях изцяло съвпадат с тези за длъжността „счетоводител оперативен“, като за длъжността „счетоводител оперативен/касиер“ са налице още други девет трудови функции основно свързани с извършване на фактически действия по отношение на касата на териториалното звено на ответника /вж. длъжностни характеристики и заключение на експертиза/. В тази връзка в о.с.з. от 06.07.2022 г. в.л. изясни, че с оглед на трудовите задължения няма пречка служителите заемащи длъжностите „счетоводител оперативен“ и „счетоводител оперативен/касиер“ да се заместват, т.е. налице е такова сходство в задълженията за двете длъжности. Освен това настоящият съд кредитира показанията на разпитаната свидетелка, доколкото те се явяват логични, последователни и добросъвестно депозиранни. Същите кореспондират и с останалия събран по делото доказателствен материал. От показанията на св. Д.С. Г.-С. се установи, че двете длъжности са с формално различно наименование, но са със сходни функции, права и задължения. Когато С.Д. е излизала в отпуск е била замествана от ищцата, като това заместване е било съпроводено с реалното предаване на касовата наличност без работата да спира, т.е. **ищцата е извършвала всички необходими действия с касата, които обхващат деветте трудови функции за длъжността „счетоводител оперативен/касиер“, което води до извод, че дори да са налице различия, то те са несъществени.** Освен това общата рутинна, всекидневна работа е била разпределяна на всички служители от свидетелката като ръководител на отдела според нейния личен поглед, което отново води до извод за несъществени различия. Самата свидетелка посочи, че в голямата си част длъжностните характеристики се припокриват независимо кой служител какво точно работи, т.е. тя не възприема да има различия в трудовите функции. Във връзка с показанията на свидетелката в тази им част следва да се посочи, че те кореспондират и със самите длъжностни характеристики за длъжностите „счетоводител оперативен“ и „счетоводител оперативен/касиер“ се установява, че двете длъжности освен частично като трудови функции, изцяло съвпадат и по отношение на организационна подчиненост, взаимодействие с други звена, взаимодействие с други структури извън предприятието, както и изисквания /обща и специални/ за заемане на длъжността. В обобщение – от показанията на разпитаната свидетелка се извежда минимална разлика на

правата и задълженията /по отношение на изискванията за заемане на длъжността разлика няма/ за длъжностите „счетоводител оперативен“ и счетоводител оперативен/касиер“, подложени на подбор. Тези показания се подкрепят и от представените писмени доказателства – приемо-предавателни протоколи, заповеди за отпуск, заявления /с включена декларация/ /л. 167-219 от делото/, от които се установява, че при всяко ползване на платен годишен отпуск през 2021 г. от служителката С.Д. заемаща длъжността „счетоводител оперативен/касиер“ тази служителка е била замествана от ищцата, като това заместване е било съпроводено с реално предаване на наличностите в касата от ползващия отпуска на заместващия /както посочи и свидетелката/, вкл. ищцата като заместник е подписвала декларация, че е запозната с длъжностната характеристика на длъжността „счетоводител оперативен/касиер“ и има необходимата квалификация да я изпълнява. Съществена разлика между естеството на работа за двете длъжности свидетелката не посочи.

Отделно от това запазено е мястото на длъжността „счетоводител оперативен“ в организационната структура на предприятието, еднакви са изискванията за образование, професионален опит, допълнителните изисквания и личностни изисквания за заемането на тази длъжност, а както се каза служителките Р.С. /заемала същата длъжност преди промяната в щатното разписание/ и служителката С.Д. са преназначени на тази длъжност /така **решение № 126/02.05.2011 г. на ВКС по гр.д. № 1227/2010 г., III г.о./**

В този смисъл възражението на ищцата, че подборът не е извършен между всички сходни длъжности е основателен, тъй като при преценката за идентичност на трудовите задължения и преценка на естеството на работата не се установи съществена разлика в трудовите функции на ищцата и служителката С.Д.. **Действително в писмената защита** на ответника се твърди да са налице съществени различия между двете длъжности, но доводите в нея са пример за извод направен единствено при механично сравнение на длъжностните характеристики /както всъщност е процедираа и комисията по подбора/, като се сочи, че съгласно практиката на ВКС /непосочена/ обстоятелството, че ищцата била замествала служителката С.Д. било без значение, тъй като самата С.Д. не била замествала ищцата, т.е. С.Д. не била изпълнявала функции на „счетоводител оперативен“. Този довод обаче е неоснователен поради две причини: 1/ **обективно невярно** е, че С.Д.

не е замествала ищцата при нейно отсъствие на длъжността „счетоводител оперативен“ /вж. напр. заявления и заповеди за отпуск /л. 226-229 от личното трудово досие на ищцата/, като С.Д. е декларирала, че е запозната с изискванията за длъжността „счетоводител оперативен“ и има необходимата квалификация и 2/ в писмената защита на ответника не са коментирани свидетелските показания /подборно обсъдени по-горе/ на ръководителя на отдела, в който е работила ищцата, като от тези показания всъщност се установи наличието на несъществени различия /доколкото изобщо има различия/ в изпълняваната от служителките С.Д. и ищцата в отдела работа. А и както се посочи по-горе извод са сходство или не в трудовите функции се прави не само при механично сравняване на длъжностните характеристики, но и при обсъждане на всички доказателства по делото – св. показания, съдебно-икономическа експертиза /така **решение № 7/01.04.2011 г. на ВКС по гр.д. № 954/2009 г., IV г.о., решение № 282/01.09.2011 г. на ВКС по гр.д. № 110/2010 г., IV г.о., решение № 498/13.01.2012 г. на ВКС по гр.д. № 1561/2010 г., IV г.о.,** в които се сочи, че преценката дали трудовите функции са идентични се извършва с оглед **естеството на възложената работа**, поради което 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 длъжностната характеристика работодателят определя трудовите задължения за съответната длъжност, но съдържанието на тези трудови задължения следва от естеството на работата. Две длъжности със сходни наименования може да включват съществено различаващи се трудови функции, както и две длъжности с различни наименования може да включват несъществено различаващи се трудови функции. **Преценката се извършва конкретно според особеностите на всеки отделен случай/**. Именно със свидетелските показания на прекия ръководител и писмените доказателства в тази връзка се изясни, че въпреки някои формални разлики във възложените трудови задължения на ищцата и служителката Д., трудовите им функции се покриват и в тази насока е поведението на самия работодател, който е преназначил С.Д. на длъжността „счетоводител оперативен“.

3 - Изложените изводи в предходния абзац изводи за несъществени различия в естеството на работа между длъжностите „счетоводител оперативен“ и „счетоводител оперативен/касиер“ се подкрепят от

поведението на самия ответник. Работодателят при съкращаването на длъжността „счетоводител оперативен/касиер“ вместо да прекрати трудовото правоотношение със служителката С.Д. на 31.01.2022 г. /ако е считал, че длъжността е различна от тази за „счетоводител оперативен“, т.е. тази служителка не би могла да я изпълнява/ още на следващия ден изменя трудовото правоотношение с тази служителка като я преназначава на длъжността „счетоводител оперативен“. **Това води до еднозначен извод, че самият работодател намира различията за двете длъжности за несъществени /при еднакви изисквания за заемане на длъжността/ и служителката С.Д. може да заема и длъжността „оперативен счетоводител“.** В тази връзка по отношение на служителката С.Д. настоящият съд споделя изразеното в **решение № 752/13.12.2010 г. на ВКС по гр.д. № 1095/2009 г., IV г.о.,** в което се сочи, че не е задължителен подборът, когато уволнението засяга съкращаването на единствена длъжност или на всички щатни бройки с еднородни трудови функции. В тези случаи извършването на подбор е възможно и допустимо по преценка на работодателя, като при извършването му се включват и други работници и служители, които изпълняват близки или сходни длъжности.

Работодателят обаче от една страна явно приема, че служителката Д. и ищцата не изпълняват сходни трудови функции /което означава, че следва да прекрати трудовото правоотношение с тази служителка/ и от друга страна, че няма пречка да преназначи служителката Д. на длъжността „счетоводител оперативен“, заемайки щатната бройка на ищцата, без да включи тази служителка в подбора. Поведението на самия работодател в тази хипотеза не е намерило коментар в писмената защита на ответника.

2 / По отношение на служителката С.В. нейното изключване от извършения подбор е законосъобразно поради следното:

Без да преповтаря принципните съображения изложени по-горе настоящия съд намира, че при съпоставката на длъжностните характеристики на ищцата и за длъжността „счетоводител оперативен/ТРЗ“, която е сходна единствено по отношение изискванията за заемане на длъжността и само четири /от общо петнадесетте/ трудови функции, **вкл. налице е различие по отношение на основните функции за длъжността /за длъжността счетоводител оперативен“** основните функции са обработка и оформя

счетоводни документи свързани с финансовата дейност на района, докато за „счетоводител оперативен/ТРЗ“ основните функции са да организира и контролира дейностите по организацията на труда в предприятието/ **се установяват съществени различия**, а това прави невъзможно участието на служителката С.В. в подбора, **защото наличието на съществени различия би довело до неравнопоставеност на съответните работници/служители при съпоставката на тяхната квалификация и работа.** В длъжностната характеристика на служителката С.В. се наблюдават редица специфични задължения по-близки до функции по човешки ресурси. Този извод се подкрепя и от заключението на назначената съдебно-икономическа експертиза, като в о.с.з. в.л. изясни, че за длъжност „счетоводител оперативен/ТРЗ“ са налице редица специфични функции свързани с човешки ресурси. В.л. посочи още, че в новото щатно разписание длъжност „счетоводител оперативен/ТРЗ“ не фигурира, като е разкрита длъжност „специалист ТРЗ“, на която е назначена С.В. /вж. щатно разписание то 01.02.2022 г., л. 252-257 от делото/. Новата длъжност като дейност по „човешки ресурси“ е с по-изпълнителски функции от длъжността „счетоводител оперативен/ТРЗ“, която предполагала по-високо ниво на квалификация. Освен това в показанията на св. Д.С. Г.-С. не се съдържат данни, от които може да се направи извод за еднакво или подобно естество на работата на „счетоводител оперативен“ и „счетоводител оперативен/ТРЗ“. Не са представени и писмени доказателства, от които да се установяват замествания при ползване на отпуск от С.В. от страна на ищцата /аналогично на представените за служителката С.Д./.

С оглед изложеното служителката С.В. правилно не е била включена в подбора.

По всички изложени съображения настоящият съд приема, че процесното уволнение следва да се отмени, респ. искът с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ да бъде уважен.

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

Предвид изхода на правния спор по конститутивния иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ и поради това, че ищцата е полагала труд при ответника по трудово правоотношение за неопределено време, настоящият състав приема, че са налице всички материални предпоставки за уважаване на

обусловения иск с правно основание чл.344, ал.1, т.2 КТ и уволнената служителка следва да бъде възстановена на заеманата преди уволнението длъжност „счетоводител оперативен” с място на работа „Булгартрансгаз“ ЕАД, Регионално звено Югоизточен експлоатационен район Стара Загора, с.

По иска с правно основание чл. 344, т. 3 КТ:

За да бъде уважен искът по чл.344, ал. 1, т. 3, във вр. чл.225, ал.1 КТ следва да се установи, че са налице следните юридически факти: 1/ да е налице противоправно поведение от работодателя, изразяващо се в незаконно упражняване на потестативното право да прекрати с едностранно волеизявление съществуващото с ищцата трудово правоотношение; 2/ ищцата да е претърпяла вреди под формата на пропуснати ползи, изразяващи се в невъзможността да полага труд по трудово правоотношение в продължение на шест месеца след уволнението и 3/ причинно-следствена връзка между незаконното уволнение и оставането без работа.

В тежест на ищцата е да установи факта, че след уволнението е останала без работа и не е получавала трудово възнаграждение – **Тълкувателно решение № 6/15.07.2014 г. на ВКС по тълк. д. № 6/2013 г., ОСГК**, като фактът на безработица може да бъде доказан, като се установи липсата на вписване на последващо трудово правоотношение в трудовата книжка на ищеца, липса на регистрирано трудово правоотношение в НАП през исковия период, регистриране на ищцата в бюро по труда като безработен, или чрез установяването на други обстоятелства, от които може да се направи извод за оставането без работа.

В конкретния случай уволнението е признато за незаконно и е отменено и поради това осъдителният иск за заплащане на обезщетение за оставане без работа също се явява основателен. Посредством констатираната липса на отбелязвания в трудовата книжка на последващи уволнението трудови правоотношения /л. 9 от делото/ и регистрационна карта от Бюрото по труда – Стара Загора /л. 166 от делото/, в производството се доказва оставане на ищцата без работа за периода 20.07.2018 г. – 20.01.2019 г. Това обстоятелство не се оспорва и от ответника. Тези доказателства са достатъчни за основателността на иска – **решение № 306/2010 г. на ВКС по гр.д. № 4246/2008 г., I г.о.** Размерът на претендираното обезщетение се определя

съгласно нормата на чл. 225, ал.1 вр. чл. 228, ал. 1 КТ – последното получено месечно брутно трудово възнаграждение преди трудовото правоотношение да бъде прекратено за претендиращия шестмесечен период. В случая, за установяване на това обстоятелство по делото бе изслушано и прието заключение на вещото лице по съдебно-счетоводната експертиза, според което размерът на брутното трудово възнаграждение на ищцата С.К. за пълен отработен месец - м. януари 2022 г. е в размер на 3727,81 лв., а за целия процесен период от 01.02.2022 г. – 01.08.2022 г. в размер на 22 366,86 лв. Освен това на ищцата са дължими и следните суми уговорени в колективния трудов договор, **изплащането на които не зависи от едноличната преценка на работодателя:** 1/ 2000,00 лв. – еднократна финансова помощ /чл. 44, ал. 5 КТД, изискуема към м. април 2022 г./, 2/ 1007,39 – възнаграждение за деня на енергетика /чл. 74, ал. 3 КТД, изискуема към м. юни 2022 г./, 3/ 174,72 лв. възнаграждение за деня на химика /чл. 74, ал. 3 КТД, изискуема към 10.05.2022 г./, 4/ 5591,72 лв. – финансова помощ за посрещане на Великденски празници /чл. 74, ал. 2 КТД, изискуема към 21.04.2022 г./ и 5/ 3690,77 лв. – помощ за организиране на пълноценна почивка през 2022 г. /чл. 77, ал. 2 КТД, изискуема към м. януари 2022 г./ **или общо сумата от 34 831,46 лв.** Тук следва да се посочи, че сумите уговорени в КТД са дължими, тъй като в брутното трудово възнаграждение се включват основното трудово възнаграждение и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер – предвидими и сигурни, **определени в колективен трудов договор** и/или във вътрешните правила за работната заплата в предприятието и в индивидуалния трудов договор /така напр. решение № 847/14.01.2011 г. на ВКС по гр.д. № 1558/2009 г., IV г.о., определение № 1118/14.10.2015 г. на ВКС по гр.д. № 3981/2015 г., IV г.о., определение № 944/21.12.2016 г. на ВКС по гр.д. № 3476/2016 г., IV г.о., определение № 391/18.04.2016 г. на ВКС по гр.д. № 1034/2016 г., III г.о., определение № 292/15.04.2021 г. на ВКС по гр.д. № 32891/2020 г., IV г.о. и цитираната в последното съдебна практика/.

При това положение, следва да бъде разгледано своевременно релевираното от ответника възражение за прихващане със сумата от общо 24 976,33 лв., представляваща изплатени в полза на ищцата обезщетения както следва: 1/ сума от **22 366,86 лв.**, която е сбор от шест броя месечни брутни трудови възнаграждения представляващи обезщетение по чл. 222, ал.

1 КТ вр. чл. 53, ал. 1 КТД /заплащането на които бе обявено за безспорно по делото на основание чл. 146, ал. 1, т. 4 КТ/ и 2/ сума от **2609,47 лв.**, представляваща обезщетение по чл. 220, ал. 1 КТ /заплащането на която с януарската заплата бе признато от ищцата в о.с.з. на 17.05.2022 г., вж. протокол от 17.05.2022 г./. В тази връзка най-напред следва да се изясни, че с оглед възприетата с **решение № 178/09.11.2017 г. на ВКС по гр.д. № 375/2017 г., III г.о., решение № 241/01.12.2016 г. на ВКС по гр.д. № 1602/2016 г., III г.о. и решение № 37/07.04.2016 г. на ВКС по гр.д. № 3853/2015 г., IV г.о.,** съдебна практика, възражението за прихващане на обезщетението по чл. 225, ал. 1 КТ и изплатени от работодателя обезщетения по чл. 220, ал. 1 КТ и чл. 222, ал. 1 КТ е допустимо, тъй като двете вземания обезщетяват една и съща по естеството се вреда – оставането на работника или служителя без работа. Поради това възражението за прихващане на заплатените обезщетения по чл. 220, ал. 1 и чл. 222, ал. 1 КТ е допустимо и основателно дори при неликвидност на насрещните вземания, тъй като при съдебна компенсация погасяването настъпва, след като спорните вземания бъдат установени със сила на присъдено нещо, при което те стават ликвидни. След влизане в сила на съдебното решение, прекратяването на трудовото правоотношение се отменя като незаконосъобразно, а ищцата дължи връщане на получените суми, тъй като са платени на отпаднало основание.

В случая, обстоятелствата относно заплащането на обезщетението по чл. 222, ал. 1 КТ и неговия размер от 22 366,86 лв. е обявен за безспорен с доклада по делото по реда на чл. 146, ал. 1, т. 4 ГПК, тъй като в открито съдебно заседание на 06.07.2022 г. ищцата изрично заяви, че тази сума ѝ е била изплатена /налице са и и писмени доказателства, л. 116 и л. 118 от делото/. По отношение на сумата от 2609,47 лв., представляваща обезщетение по чл. 220, ал. 1 КТ за неспазено предизвестие също са налице писмени доказателства за нейното начисляване и изплащане /л. 116 и л. 117 от делото/, както и признание на ищцата в о.с.з. от 17.05.2022 г., че ѝ е била заплатена с януарската заплата.

Ето защо, доколкото предвид отмяната на уволнението е отпаднало и основанието за изплащането на тези обезщетения, поради което се дължи връщането им. Общият размер на подлежащите на прихващане обезщетения по чл. 220, ал. 1 КТ и чл. 222, ал. 1 КТ е 24 976,33 лв., като поради това в тази част иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ следва да

се отхвърли като погасен чрез прихващане, т.е. ще бъде присъдена разликата над 24 976,33 лв. до 34 831,46 лв. или сума в размер на **9855,13 лв.** Законна лихва върху тази сума не е претендирана с исковата молба и такава няма да бъде присъдена.

По разноските:

Предвид изхода на спора на основание чл. 78, ал. 1 ГПК ответникът следва да заплати на ищцата направените по делото разноси в размер на 650,00 лв. – заплатено в брой адвокатско възнаграждение съобразно договор за правна защита и съдействие от 15.03.2022 г. /л. 7 от настоящото дело/ - с отбелязването в договора е изпълнено изискването на т. 1 от **Тълкувателно решение от 06.11.2013 г. на ВКС по тълк. дело № 6/2012 г. ОСГТК.**

Ответникът следва да заплати на съда дължимата държавна такса за всеки от обективно съединените искове /първите два неоченьяеми - по 50 лв. всеки - чл. 3 от Тарифа за ДТ, общо в размер на 100 лв., които се събират от съдилищата по ГПК и оценяемия – 394,20 лв./. Следва да заплати и възнаграждения за вещите лица за изготвените експертизи в общ размер на 580,00 лв.

Така мотивиран, **Старозагорски районен съд**

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ уволнението на СТ. М. К. извършено с акт за прекратяване № БТГ-ЕЗ/ЧР-изх. 5/19.01.2022 г. на Е.И., ръководител РЗ ЮИЕР Стара Загора и пълномощник на В.М., Изпълнителен директор на „Булгартрансгаз“ ЕАД, с който е прекратено трудовото правоотношение между СТ. М. К. и „Булгартрансгаз“ ЕАД на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. второ КТ, считано от 20.07.2018 г. и **ОТМЕНЯ** акт за прекратяване № БТГ-ЕЗ/ЧР-изх. 5/19.01.2022 г. на Е.И., ръководител РЗ ЮИЕР Стара Загора и пълномощник на В.М., Изпълнителен директор на „Булгартрансгаз“ ЕАД.

ВЪЗСТАНОВЯВА на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ СТ. М. К. на заеманата преди уволнението длъжност „счетоводител оперативен“ в „Булгартрансгаз“ ЕАД, Регионално звено Югоизточен експлоатационен район

Стара Загора, с.

ОСЪЖДА по иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ вр. чл. 225, ал. 1 КТ „Булгартрансгаз“ ЕАД, ЕИК: 175203478 със седалище и адрес на управление: гр. София, бул. „Панчо Владигеров“ № 66 да заплати на СТ. М. К., ЕГН: *****, и адрес: гр. Стара Загора, ..., сумата **9855,13 лв.** /девет хиляди осемстотин петдесет и пет лева и тринадесет стотинки/, представляваща обезщетение за оставането ѝ без работа в резултат от незаконното уволнение за периода от 01.02.2022 г. до 01.08.2022 г., като **ОТХВЪРЛЯ** иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ вр. чл. 225, ал. 1 КТ за сумата над **9855,13 лв.** до пълния предявен размер от **34 831,46 лв.** като **погасен чрез прихващане** с обезщетенията по чл. 220, ал. 1 КТ /2609,47 лв./ и 222, ал. 1 КТ /22 366,86 лв./.

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал. 1 ГПК „Булгартрансгаз“ ЕАД, ЕИК: 175203478 със седалище и адрес на управление: гр. София, бул. „Панчо Владигеров“ № 66 да заплати на СТ. М. К., ЕГН: *****, и адрес: гр. Стара Загора, ..., сумата **650,00 лв.** /шестстотин и петдесет лева/ разноси по делото за адвокатско възнаграждение.

ОСЪЖДА „Булгартрансгаз“ ЕАД, ЕИК: 175203478 със седалище и адрес на управление: гр. София, бул. „Панчо Владигеров“ № 66, да заплати общо **1074,20 лв.** /хиляда седемдесет и четири лева и двадесет стотинки/ представляващи държавна такса /494,20 лв./ и възнаграждения за вещи лица /580,00 лв./ по сметката на Старозагорски районен съд.

Решението подлежи на обжалване с въззивна жалба пред Старозагорски окръжен съд в двуседмичен срок от днес /15.07.2022 г./ – арг. чл. 315, ал. 2 ГПК.

Съдия при Районен съд – Стара Загора: _____