

РЕШЕНИЕ

№ 230

гр. Благоевград, 10.05.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – БЛАГОЕВГРАД, III ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и девети април през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Татяна Д. Богоева Маркова

при участието на секретаря Христина Хр. Манева Янкова
като разгледа докладваното от Татяна Д. Богоева Маркова Гражданско дело № 20221210100623 по описа за 2022 година

и за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството по делото е образувано въз основа на депозирана искова молба от Г. П. Г., с ЕГН *****, с адрес гр. Б., ул. "Т. А." № чрез адвокат П.С. Д., със съдебен адрес гр. С., бул. "П. Е." № срещу О. Б., Код БУЛСТАТ, с адрес гр. Б., пл. "Г." №, представлявана от К. И. С. С., с която са предявени иски с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 от КТ.

С исковата молба се иска от съда да постанови решение, с което:

- На основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда да се признае уволнението на ищцата за незаконно,
- На основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от Кодекса на труда да се възстанови на заеманата от нея длъжност „Организатор Културно информационен център“ в Направление „Култура“ при работодателя при О. Б. преди уволнението.

Твърди се от ищцата, че въз основа трудов договор № 463/13.08.2021 г. е назначена на длъжност „Организатор Културно информационен център“ в Направление „Култура“ при работодателя при О. Б..

Поддържа се, че със заповед № 7-12/07.01.2022 г. работодателят прекратява трудовия договор на служителката Г. П. Г. на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. 2 КТ - поради съкращаване в щата, считано от 10.01.2022 г.

С исковата молба ищцата оспорва законността на нейното уволнение като счита, че обжалваната заповед е незаконосъобразна по следните съображения:

На първо място поддържа, че не е налице посоченото в заповедта основание за прекратяване на трудовото правоотношение - чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. 2 КТ - съкращаване в

щата, тъй като не е налице реално съкращаване в щата на Направление „Култура“ към О. Б.. Твърди, че след изменението на длъжностното разписание на Направление „Култура“ към О. Б., считано от 07.01.2022 г., не са намалели щатните бройки за длъжностите, които имат идентични или несъществено различаващи се трудови функции със заеманата до този момент от Г.Г. длъжност - „Организатор Културно информационен център“ в Направление „Култура“.

На второ място твърди, не е извършен подбор по реда на чл. 329 КТ при прекратяването на трудовия й договор, а такъв работодателят е бил длъжен да извърши между служителите си, които независимо от наименованието на длъжностите си, към момента на уволнението са имали идентични или несъществено различаващи се трудови функции със заеманата до този момент от Г.Г. длъжност - „Организатор Културно информационен център“ в Направление „Култура“. Ако работодателят твърди, че такъв е извършен, то прави следните възражения:

-В подбора не са включени всички служители в О. Б., изпълняващи идентични или несъществено различаващи се трудови функции със заеманата от Г.Г. длъжност - „Организатор Културно информационен център“ в Направление „Култура“.

- Поставените оценки от работодателя не съответстват на действително притежаваните от оценяваните лица качества, квалификация, образование и ниво на изпълнение на работата, като Г.Г. неправилно е оценена с най-ниска оценка.

- При извършването на подбора са нарушени законовите критерии за установяване кои работници и служители имат по-висока квалификация и работят по-добре.

Твърди се още в исковата молба, че съгласно чл. 21, т. 2 от ЗМСМА, общинският съвет определя структурата на общинската администрация - основните отдели и принадлежащите им сектори и средствата за работна заплата в глобалния им размер. В настоящия случай кметът на О. Б. е утвърдил ново длъжностно разписание на Направление „Култура“ към О. Б., считано от 07.01.2022 г., без да е взето съответното решение от Общински съвет Благоевград, което е отделно нарушение на ЗМСМА и опорочава уволнението на ищцата на самостоятелно основание.

В случай, че се уважи главния иск за признаване на уволнението на Г.Г. за незаконно, се иска да бъде възстановена на предишната й работа на длъжност „Организатор Културно информационен център“ в Направление „Култура“ при работодателя при О. Б..

С разпореждане № 618/10.03.2022 г. след като е извършил проверка за редовност на исковата молба и допустимост на предявените с нея искове, в съответствие с чл.131 от ГПК съдът е постановил препис от исковата молба и доказателствата към нея да се изпратят на ответника, с указание, че в едномесечен срок може да подаде писмен отговор, отговарящ на изискванията на чл.131, ал.2 от ГПК.

Изпратеното съобщение до ответната страна е връчено на 11.03.2022 г.

Видно от материалите по делото в указания на ответника едномесечен срок от получаване на съобщението на 11.04.2022 г. е депозиран писмен отговор по заявената искова молба от ответника.

В същия се изразява становище, че предявените иски са допустими, но неоснователни, като са изложени съображения относно законността на извършеното уволнение.

Сочи се в писмения отговор, че действително, преди прекратяването на трудовото правоотношение, ищцата е заемала длъжността организатор „Културно информационен център” в Направление „Култура” при О. Б., като правоотношението е възникнало въз основа на Трудов договор №463/13.08.2021 г., сключен с Кмета на О. Б..

Сочи се, че Трудовият договор е прекратен със Заповед № 7-К от 07.01.2022 г. на Кмета на О. Б., на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. 2 от Кодекса на труда, във връзка с утвърдено от Кмета на О. Б. длъжностно разписание на Направление „Култура” в О. Б. в сила от 07.01.2022 г.

Оспорват се като неоснователни наведените в исковата молба доводи, че издадената Заповед № 7-К от 07.01.2022 г. на Кмета на О. Б., с която е прекратено трудовото правоотношение на Г.П. Т. - организатор „Културно информационен център” в Направление „Култура” към О. Б., считано от 10.01.2022 г., е незаконосъобразна. Поддържа се, че заповедта е правилна, законосъобразна, мотивирана, издадена от компетентен орган, в кръга на неговите правомощия и при спазване процедурата по прекратяване на трудовото правоотношение. Заповедта е мотивирана и ясна, работодателят е посочил фактическите и правните основания за издаването ѝ.

Поддържа се, че неоснователно се твърди от ищцата, че Кметът на общината не е могъл да одобри щатното /длъжностно/ разписание, в сила от 07.01.2022 г. и че това е в правомощие на Общински съвет - Благоевград. Съгласно чл. 21, ал. 1, т. 2 от ЗМСМА, Общинският съвет одобрява общата численост и структурата на общинска администрация в общината. Съгласно константната съдебна практика на ВКС, уреденото в чл. 21, ал. 1, т. 2 ЗМСМА правомощие на общинския съвет да одобрява общата численост и структурата на общинската администрация в общината, по предложение на Кмета на Общината, няма отношение към правомощието на последния, като изпълнителен орган на общината по чл. 44, ал. 1, т. 1 от ЗМСМА да ръководи цялата изпълнителна дейност на общината, в тази част да извършва промени в щатното разписание. Промяната на щатното разписание е от компетентността на Кмета. Без правно значение е броят и вида на съкратените щатни бройки и дали това е свързано или не със структурни промени.

Освен гореизложеното, се сочи, че съгласно Решение № 58 (т. 10) по Протокол № 2 от 26.02.2021 г. Общински съвет - Благоевград, Кметът на О. Б. е упълномощен да определя числеността и структурата на местните дейности, финансирани от бюджета на общината, каквото в случая е и Направление „Култура” в О. Б.. Следователно в правомощията на Кмета на О. Б. е да извършва промени в числеността и структурата на местните дейности, финансирани от бюджета на Общината. Длъжността, която ищцата е заемала, а именно организатор „Културно информационен център” в Направление „Култура” към О. Б., попада в обхвата на местните дейности финансирани от бюджета на общината, визирани в цитираното по-горе решение на Общински съвет - Благоевград.

Оспорва се като неоснователно твърдението в исковата молба, че не е налице реално съкращаване на щата, тъй като след изменението на длъжностното разписание на Направление „Култура“ към О. Б., считано от 07.01.2022 г. не са намалели щатните бройки за длъжностите, които имат идентични или несъществено различаващи се трудови функции със заеманата до този момент от Г.Г. длъжност - „Организатор Културно информационен център“ в Направление „Култура“ към О. Б..

Твърди се в писмения отговор, че съгласно одобрените длъжностно разписание на длъжностите в Направление „Култура“ в О. Б., считано от 01.10.2021 г. и Поименно разписание на длъжностите в Направление „Култура“ в О. Б., считано от 04.01.2022 г. са утвърдени 17 щатни бройки, включително 2 щатни бройки за длъжността - организатор „Културно информационен център“, едната от които заемана от ищцата Г. П. Г..

Поддържа, че Кметът на О. Б., като упълномощен орган от Общинския съвет е утвърдил ново Длъжностно разписание на Направление „Култура“ в О. Б., считано от 07.01.2022 г. и Поименно разписание на длъжностите в Направление „Култура“ в О. Б., считано от 10.01.2022 г., както и Поименно разписание на длъжностите в направление „Култура“ в О. Б., считано от 24.01.2022 г. Съгласно така одобрените длъжностно и поименни разписания в направление „Култура“ са утвърдени 9 щатни бройки, като и двете бройки за длъжността организатор на „Културно информационен център“ липсват. Следователно, длъжността - организатор „Културно информационен център“, заемана от ищцата Г. П. Г. е съкратена, тъй като не фигурира като бройка и като наименование както в Длъжностното разписание, считано от 07.01.2022 г., така и в Поименното разписание на длъжностите, считано от 10.01.2022 г., и Поименно разписание на длъжностите, считано от 24.01.2022 г.

Твърди се, че съкращаването на длъжността е извършено, въз основа на одобреното от упълномощения Кмет на О. Б. ново длъжностно разписание на Направление „Култура“, считано от 07.01.2022 г. Въз основа на утвърденото от Кмета ново Длъжностно разписание на Направление „Култура“ в О. Б., считано от 07.01.2022 г. е издадена Заповед № 7 - К/ 07.01.2022 г. на Кмета на О. Б., с която на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. 2 от КТ е прекратено трудовото правоотношение с ищцата Г. Т..

Оспорват се като неоснователни твърденията, че трудовите функции на длъжността - организатор „Културно информационен център“ в Направление „Култура“ не са премахнати, а продължават да съществуват, като се изпълняват от лица, заемащи длъжности в Направление „Култура“ при О. Б..

Сочи се, че от Длъжностното разписание, действащо от 07.01.2022 г. е видно, че длъжността - организатор „Културно информационен център“ не съществува. Изводът, че тази длъжност не съществува не само като наименование, но и като трудови функции се налага от видовете основни задължения и функции, посочени в длъжностните характеристики на останалите длъжности в Направление „Култура“. Техните задачи и функции са пряко свързани и обвързани от спецификата на дейността осъществявана от това самостоятелно обособено звено в общинска администрация. Организатор „Културно информационен център“ изпълнява трудови функции, различни от функциите и

задълженията на останалите длъжности в направление. Задачите и функциите, които са се изпълнявали от организатор „Културно информационен център“ в Направление „Култура“ са тясно свързани със спецификата на работата в това самостоятелно звено и са напълно различни от тези изпълнявани от останалите експерти в Направление „Култура“.

Сочи се, че основната цел на длъжността организатор на „Културно информационен център“ в направление „Култура“ към О. Б. е свързана с предоставяне на информационни услуги в сферата на културата и туризма на територията на О. Б.. Видно от длъжностните характеристики на останалите длъжности в направление „Култура“, няма длъжности с идентични или несъществено различаващи се трудови функции със заеманата от ищцата Г. Т. длъжност - организатор „Културно информационен център“ в направление „Култура“. Изводът, че тази длъжност не съществува не само като наименование, но и като трудови функции се налага от видовете основни задължения и функции, посочени в длъжностните характеристики на останалите длъжности в Направление „Култура“ - главен експерт „Връзки с обществеността“ в Направление „Култура“, главен счетоводител, старши счетоводител, касиер-счетоводител, младши експерт „Младежки дейности“, специалист „Връзки с обществеността“, служител човешки ресурси, организатор „Ползване на материално-техническа база“.

Оспорва се като неоснователно твърдението в исковата молба, че е следвало да бъде извършен подбор преди прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата. Соци се, че от Длъжностното разписание на Направление „Култура“ в О. Б., считано от 01.10.2022 г. е видно, че преди прекратяването на трудовото правоотношение с ищцата са съществували 2 щатни бройки за длъжността - организатор „Културно информационен център“ в Направление „Култура“ към О. Б., които 2 щатни бройки са били съкратени. Подбор не е извършен от работодателя, тъй като същността на подбора се изразява в това да се извърши преценка и съпоставяне между качествата на служителите, които изпълняват еднакви трудови функции. В Направление „Култура“ при О. Б. към 07.01.2022 г. няма служители на длъжност - организатор „Културно информационен център“, които да изпълняват еднакви трудови функции.

Излага съображения, че съгласно разпоредбата на чл. 329, ал. 1 КТ подборът е задължителен само когато се съкращават една или повече от няколко еднакви длъжности. Когато съкращаваната длъжност е единствена или се съкращават всички щатни бройки за определена длъжност, работодателя има право да упражни правото си да прекрати трудовото правоотношение чрез едностранно волеизявление на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 от КТ - съкращаване на щата, без да е необходимо да извършва подбор. В настоящия случай са съкратени и двете щатни бройки за длъжността организатор „Културно информационен център“ в Направление „Култура“ при О. Б., с оглед на което работодателят няма задължение да извършва подбор по смисъла на чл. 329, ал. 1 от КТ.

Твърди се в писмения отговор, че прекратяването на трудовото правоотношение на ищцата поради „съкращаване в щата“ е законосъобразно, тъй като са налице изискуемите в кумулативност предпоставки:

1. реално съкращаване на щата, изразяващо се в премахване на съответната трудова функция, а не само промяна на наименованието ѝ;
2. длъжността липсва в Щатното разписание на длъжностите и в Поименното разписание на длъжностите;
3. съкращаването на щата е налице към момента на уволнението - в случая, датата на уволнението - 10.01.2022 г. следва датата - 07.01.2022 г., на която е извършено реалното фактическо съкращаване;
4. съкращаването на щата е извършено от компетентен орган, който има право да извършва такива промени, в настоящия случай - Кметът на О. Б..

В съдебно заседание ищцата, редовно призована, не се явява, представлява се от редовно упълномощен процесуален представител-адвокат Д., който поддържа предявените искове, по същество изразява становище за основателност и доказаност на исковете, като се иска уважаването им. Претендират се сторените по делото разноси, с приложен списък по чл. 80 от ГПК.

В съдебно заседание ответната страна, редовно призована, се представлява от редовно упълномощен процесуален представител-юрисконсулт В.-И.. Поддържа подадения отговор, по същество изразява становище за неоснователност на предявените искове. Подробни съображения излага в писмена защита. Сторено и искане за присъждане на юрисконсултско възнаграждение и възражение за прекомерност на претендираното адвокатско възнаграждение от ищцата.

По делото са приети писмени доказателства.

Анализът на събраните доказателства, преценени във връзка с фактическите твърдения на страните, сочи на установено следното:

Не се спорно между страните, че между ищцата Г. П. Г. и ответната О. Б. е съществувало валидно трудово правоотношение за неопределено и при пълно работно време, възникнало на основание трудов договор № 463/13.08.2021г., сключен с ищцата и Кмета на общината по време на възникване на правоотношението. Видно от същия ищцата е заемала длъжността Организатор „Културно информационен център“ в Направление „Култура“ към О. Б. с месечното трудово възнаграждение в размер на 979, 00 лв.

На 10.01.2022г. на ищцата е връчено предизвестие изх. № 6-К/07.01.2022 г., с което се уведомява, че поради съкращаване на щата на длъжностите в Направление „Култура“ към О. Б., на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. второ КТ, трудовото ѝ правоотношение ще бъде прекратено след изтичането на срока по чл. 326, ал. 2 КТ, както и че при неспазен срок на предизвестieto, ще ѝ бъде изплатено обезщетение по чл. 220, ал. 1 КТ.

Със Заповед № 7-К/07.01.2022 г. на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. 2 КТ, във връзка с утвърдено от Кмета на О. Б. длъжностно разписание на Направление „Култура“ в О. Б., в сила от 07.01.2022 г. е прекратено трудовото правоотношение на Г. П. Г. на длъжност Организатор „Културно информационен център“ в Направление „Култура“ при О. Б., с код

по НКПД 33433007, считано от 10.01.2022 г. Като причини за прекратяване на трудовия договор е посочено съкращаване в щата. Наредено е на ищцата да се изплатят следните обезщетения: на основание чл. 220, ал. 1 КТ – обезщетение в размер на брутното трудово възнаграждение на служителя за неспазения срок на предизвестieto; на основание чл. 222, ал. 1 КТ – обезщетение в размер на брутното трудово възнаграждение за времето, през което е останала без работа, но за не повече от един месец, след подаване на декларация и представяне на трудова книжка. Заповедта е връчена на 10.01.2022 г.

С Решение № 58 по Протокол № 2 от 26.02.2021 г. от заседание на Общински съвет - Благоевград, проведено на 26.02.2021 г., на осн. чл. 52, ал. 1 и чл. 21, ал. 1, т. 6 във връзка с чл. 27, ал. 4 и ал. 5 ЗМСМА, чл. 94, ал. 2 и ал. 3 и чл. 39 ЗПФ, е приет бюджета на О. Б. за 2021 г. Съгласно т. 9 от решението кметът на общината определя числеността на персонала за делегираните от държавата дейности във функциите „Здравеопазване“, „Социално осигуряване, подпомагане и грижи“, „Култура, спорт, почивни дейности и религиозно дело“ (без читалищата) в рамките на средствата, определени по стандартите, а в т. 10 Кметът на Общината определя числеността и структурата на местните дейности, финансирани от бюджета на Общината.

От прието като доказателство по делото длъжностно разписание на длъжностите в Направление „Култура“ към О. Б., в сила от 01.10.2021г., утвърдено от Кмета на О. Б., се установява, че са утвърдени 17 щатни бройки- по една щатна бройка за длъжностите: ръководител направление „Култура“ код по НКПД 12195005, главен експерт „Връзки с обществеността“, с код НКПД 24226041, главен счетоводител, код по НКПД 24116002, старши счетоводител, код по НКПД 24114005, касиер-счетоводител, код по НКПД 43112003, младши експерт „Младежки дейности“, с код по НКПД 24225040, организатор „Младежки дейности“, с код по НКПД 33433007, организатор „Културни прояви и туризъм“, код по НКПД 33433007, служител, човешки ресурси, с код по НКПД 44162002, организатор „Информационен център“, код по НКПД 33433007, организатор „ползване на материално техническа база“, с код по НКПД 33433007 и по две щатни бройки за длъжността: организатор „Културни прояви и връзки с културните институции“, код по НКПД 33433007; специалист „връзки с обществеността, код по НКПД 33433008, организатор в „Културно-информационен център“, с код по НКПД 33433007, .

Видно от Поименно разписание на длъжностите в Направление „Култура“ в О. Б., считано от 04.01.2022 г. са утвърдени 17 щатни бройки, включително 2 щатни бройки за длъжността - организатор „Културно информационен център“, едната от които заема от ищцата Г. П. Г..

Със Заповед № 02А-4Р/04.01.2022г. Кметът на О. Б. в изпълнение на Решение № 58 по Протокол № 2 от заседание на ОбС-Благоевград, проведено на 26.02.2021г. определя числеността в „Местна дейност по трудови правоотношения“, Направление „Култура“, считано от 07.01.2022г. на 9 бройки.

Според Длъжностно разписание на Направление „Култура“ към О. Б., в сила от 07.01.2022 г., утвърдените длъжности са 9, както следва: по една бройка за :главен експерт „Връзки с

обществеността“, с код НКПД 24226041, главен счетоводител, код по НКПД 24116002, старши счетоводител, код по НКПД 24114005, касиер-счетоводител, код по НКПД 43112003, младши експерт „Младежки дейности“, с код по НКПД 24225040, служител, човешки ресурси, с код по НКПД 44162002, организатор „ползване на материално техническа база“, с код по НКПД 33433007 и две бройки за специалист „Връзки с обществеността“, код по НКПД 33433008. Двете бройки за длъжността организатор на „Културно информационен център“ липсват, като няма новосъздадени длъжности.

Видно от поименното разписание на длъжностите на служителите от Направление „Култура“ в О. Б., считано от 10.01.2022 г., длъжността организатор „Информационен център“ е заета от лице, което е в болничен, а от Поименно разписание на длъжностите в направление „Култура“ в О. Б., считано от 24.01.2022 г. няма свободни бройки.

Според длъжностната характеристика за длъжността - организатор „Културно информационен център“, заемана от ищцата въз основа на трудовия ѝ договор, основната цел на длъжността е свързана с предоставяне на информационни услуги в сферата на културата и туризма на територията на О. Б.. Области на дейност са в сферата на културата и туризма в О. Б.. Преките задължения за длъжността са: подпомага туристическото обслужване на територията на О. Б.; осигурява информация и участва в разработването на рекламни материали за туристическите дестилации, с цел популяризиране на културния туризъм на територията на О. Б.; представя О. Б. като туристическа дестинация; предоставя информация, относно предстоящите събития от културния календар на О. Б.; анализира посетителски мнения и предлага мерки за подобряване на туристическото обслужване; изготвя предложения за нови инициативи и събития в областта на културата, младежките дейности и културния туризъм на територията О. Б.; изготвя и след съгласуване с прекия ръководител, разпространява информационни материали, прессъобщения и покани за предстоящи събития от културния календар на О. Б.; създава и поддържа база данни за контакти с културни институции, училища, детски заведения и организации с идеална цел, които осъществяват културна дейност, на територията на О. Б.; подпомага организацията на културни събития; изпълнява и други дейности, във връзка с изпълнението на задачи, поставени от Ръководител направление „Култура“ и Кмета на О. Б.. Същата е връчена на ищцата на 16.08.2021г.

По делото са приети като доказателства длъжностни характеристики на длъжностите: главен експерт „връзки с обществеността, специалист „връзки с обществеността“, на длъжността младши експерт „младежки дейности“, утвърдена на 02.08.2021г., организатор „ползване на материално-техническа база“, утвърдена на 28.09.2016г., главен счетоводител, утвърдена на 20.01.2020г., старши счетоводител, утвърдена на 20.01.2020г., касиер-счетоводител, утвърдена на 01.02.2016г., служител „човешки ресурси“, утвърдена на 01.09.2020г., от които се установяват задълженията по всяка от тях.

Така установеното от фактическа страна, сочи на следните правни изводи:

По допустимостта на предявените искове и правната им квалификация: Изложените

твърдения и искането за защита, сочат на правното основание на предявените иски при условията на обективно кумулативно съединяване на иски с правно основание по чл.344, ал.1, т.1 и т.2 от КТ.

Исковите са процесуално допустими – предявени са при спазване наличието на положителните процесуални предпоставки и при липсата на процесуални пречки за надлежното им упражняване, като правото на иск е надлежно упражнено чрез подаване на редовна искова молба.

По същество: По иска с пр.основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ вр. с чл.328, ал.1, т.2 от КТ:

В чл. 328 КТ е регламентирано субективното преобразуващо право на работодателя за едностранно прекратяване на трудовия договор. Неговото съдържание се състои в предоставената му възможност да прекрати трудовия договор със служителя при наличието на определените в посочения текст основания. Основанията от своя страна представляват изрично определени от закона юридически факти, възникнали след сключването на трудовия договор, при наличието на които уволнението може да бъде извършено.

Независимо, че в трудовия процес тежестта да установи законосъобразността на уволнението е на работодателя, съдът се произнася само по конкретно изтъкнатите от ищеца основания за незаконосъобразност.

Основанията, на които ищецът твърди незаконосъобразно упражнено от работодателя право на уволнение в случая са: че не е налице реално съкращаване на щата, тъй като след изменението на длъжностното разписание на Направление „Култура“ към О. Б., считано от 07.01.2022 г., не са намалели щатните бройки за длъжностите, които имат идентични или несъществено различаващи се трудови функции със заеманата до този момент от Г.Г. длъжност - „Организатор Културно информационен център“ в Направление „Култура“, че не е извършен подбор, при прекратяването на трудовия й договор, а такъв работодателят е бил длъжен да извърши между служителите си, които независимо от наименованието на длъжностите си, към момента на уволнението са имали идентични или несъществено различаващи се трудови функции със заеманата до този момент от Г.Г. длъжност - „Организатор Културно информационен център“ в Направление „Култура“, а ако е извършен в подбора не са включени всички служители в О. Б., изпълняващи идентични или несъществено различаващи се трудови функции със заеманата от Г.Г. длъжност - „Организатор Културно информационен център“ в Направление „Култура“, поставените оценки от работодателя не съответстват на действително притежаваните от оценяваните лица качества, квалификация, образование и ниво на изпълнение на работата, като Г.Г. неправилно е оценена с най-ниска оценка, при извършването на подбора са нарушени законовите критерии за установяване кои работници и служители имат по-висока квалификация и работят по-добре, че кметът на О. Б. е утвърдил ново длъжностно разписание на Направление „Култура“ към О. Б., считано от 07.01.2022 г., без да е взето съответното решение от Общински съвет Благоевград.

3 аконосъобразното прекратяване на трудовото правоотношение на основание

съкращаване в щата е свързано с кумулативното установяване на следните факти от работодателя – вземане на решение от компетентния орган за съкращаване в щата, извършване на реално, а не фиктивно такова, както и липса на задължение за работодателя да извърши подбор по чл.329 от КТ, ако се касае до реално премахване на една единствена, а не еднаква или на една от няколко сходни длъжности в структурно икономически и организационно обособено самостоятелно звено при работодателя, което да го освободи от задължението му да извърши подбор.

Предмет на оспорване е законосъобразността на Заповед № 7-К/07.01.2022 г., с която е прекратено трудовото правоотношение с ищцата Г. П. Г. на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. 2 КТ - съкращаване в щата. В заповедта е уточнено на кое от двете предложения на разпоредбата се издава заповедта – предл. 2, изрично е посочено като причина за прекратяване на трудовия договор - съкращаване в щата. В заповедта е посочено, че причина за прекратяване на трудовия договор е съкращаване в щата, което се сочи и от ищцата в исковата молба. В случая работодателят е прекратил трудовия договор с ищцата на основание “съкращаване в щата”. Ясно и точно е посочено основанията за прекратяване на трудовото правоотношение- “съкращаване в щата“ (и цифром, и словом). Не е наложително посочването на причините, довели работодателя до това управленско решение в уволнителната заповед, нито изследването им в хода на настоящото съдебно производство, доколкото същите не подлежат на съдебен контрол. Субективното преобразуващо право на уволнение е надлежно и законно упражнено, когато е налице посоченото в заповедта основание за уволнение.

Съкращаване на щата е налице, когато се премахват или намаляват бройките за определени длъжности по щатното разписание на предприятието. Реално съкращаване в щата е налице, когато едни щатни бройки се съкращават и на тяхно място се създават други нови длъжности с различни от предходните трудови функции, както и когато съществуващата щатна длъжност се преобразува в друга нова длъжност, в която се запазват всички или част от задълженията на трансформираната длъжност, но към тях се прибавят нови, съществени трудови задължения, променят се изискванията за нейното заемане, поради което се създава нова трудова функция и нова длъжност. Реално съкращаване в щата е налице и когато трудовите задължения от съкратената длъжност се разпределят между други сходни длъжности, както и когато на мястото на две и повече различни длъжности е създадена една обща комбинирана длъжност, обединяваща трудовите задължения на двете длъжности.

От събраните по делото доказателства, се установи, че съгласно длъжностно разписание на длъжностите в Направление „Култура“ в О. Б., считано от 01.10.2021 г. и Поименно разписание на длъжностите в Направление „Култура“ в О. Б., считано от 04.01.2022 г. са утвърдени 17 щатни бройки, включително 2 щатни бройки за длъжността - организатор „Културно информационен център“, едната от които заемана от ищцата Г. П. Г..

Установи се, че съгласно последващо утвърдено Длъжностно разписание на Направление „Култура“ в О. Б., считано от 07.01.2022 г. и Поименно разписание на длъжностите в

Направление „Култура“ в О. Б., считано от 10.01.2022 г., както и Поименно разписание на длъжностите в направление „Култура“ в О. Б., считано от 24.01.2022 г., в направление „Култура“ са утвърдени 9 щатни бройки, като и двете бройки за длъжността организатор на „Културно информационен център“ са премахнати. Следователно, длъжността - организатор „Културно информационен център“, заемана от ищцата Г. П. Г. е съкратена, тъй като не фигурира като бройка и като наименование както в Длъжностното разписание, считано от 07.01.2022 г., така и в Поименното разписание на длъжностите, считано от 10.01.2022 г., и Поименно разписание на длъжностите, считано от 24.01.2022 г. Неоснователно е стореното общо, без конкретизация оспорване от страна на ищцата на новоутвърдените длъжностно и поименни разписания. Същите се подкрепят и от представената и приета и неоспорена Заповед № 02А-4Р/04.01.2022г. на Кмета на О. Б., с която е определена числеността в Направление „Култура“ на 9 бройки. С оглед на изложеното безспорно се налага извода, че към момента на уволнението на ищцата е била налице тази промяна- ново разписание на длъжностите в Направление „Култура“ към О. Б., считано от 07.01.2022 г., с което са съкратени и двете щатни длъжности организатор „Културно информационен център“, едната от които заемана от ищцата до този момент. Правото на работодателя да премахва длъжности или да намалява щатните бройки за тях поради отпадане на нуждата, не подлежи на съдебен контрол. Преценка на работодателя по целесъобразност е какви длъжности са му необходими за осъществяване предмета на дейност на ръководената от него структура.

В т. 9 и т. 10 от Решение № 58 от Протокол № 2 от заседание на Общински съвет Благоевград от 26.02.2021 г. е уредено правомощието на кмета на общината да определя числеността на персонала на делегираните от държавата дейности във функциите „Здравеопазване“, „Социално осигуряване, подпомагане и грижи“, „Култура, спорт, почивни дейности и религиозно дело“ (без читалищата) в рамките на средствата, определени по стандартите и на местните дейности, финансирани от бюджета на Общината, каквото в случая е и Направление „Култура“ в О. Б.. Следователно в правомощията на Кмета на О. Б. е да извършва промени в числеността и структурата на местните дейности, финансирани от бюджета на Общината. Длъжността, която ищцата е заемала, а именно организатор „Културно информационен център“ в Направление „Култура“ към О. Б., попада в обхвата на местните дейности финансирани от бюджета на общината, визирани в цитираното по-горе решение на Общински съвет - Благоевград.

Предвид изложеното, към момента на прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата е налице валидно взето решение за съкращаване на щата на длъжността „Организатор Културно информационен център“ в Направление „Култура“ към О. Б. и възражението на ищцата в тази насока в исковата молба е неоснователно.

Не се установява от доказателствата по делото и фиктивно съкращаване на заеманата от ищцата длъжност, тъй като след уволнението на ищцата, считано от 07.01.2022 г., не е бил назначен нов служител на такава длъжност, нито пък такъв, изпълняващ същите трудови функции, но с друго наименование на длъжността.

„Съкращаването в щата“ означава намаляване, премахване за в бъдеще на отделни

бройки от утвърдения общ брой на работниците и служителите. Причините за това могат да бъдат различни и наличието им се преценява от работодателя, но това е въпрос на преценка за целесъобразното и ефективно осъществяване на дейността на работодателя, който не подлежи на съдебен контрол. В настоящия случай по категоричен начин се установи от представените два броя щатни разписания, че е извършена надлежно одобрена промяна в щата, която е засегнала длъжността, заемана от ищцата, като единствените две съществуващи длъжности „Организатор Културно информационен център“ в Направление „Култура“ към О. Б. , в последващото, утвърдено надлежно щатно разписание, считано от 07.01.2022 г. са премахнати тези щатни бройки, като не е налице нито новосъздадена, нито са обединени други длъжности, нито пък са утвърдени нови длъжностни характеристики, с които трудовата функция на ищцата да е разпределена между тях.

Съгласно трайната и задължителна практика на ВСК, основанието „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, защото е разпределена между други служители или когато на мястото на премахнатата длъжност е създадена друга длъжност, с други трудови функции и други изисквания за заемането ѝ или когато на мястото на премахнатите длъжности е създадена една обща нова длъжност, обединяваща трудовите задължения на съкратените длъжности.

Реално съкращаване на щата е налице и когато при запазване на числеността на персонала се закриват щатни бройки за определени длъжности и се откриват нови щатни бройки за длъжности, с различни трудови функции. Съгласно Решение №154/18.04.2011г. по гр.д. № 1279/2010г. на ВКС III г.о., постановено по реда на чл.291, ал.1, т.1 ГПК, основание за прекратяване на трудовото правоотношение “съкращаване на щата” по смисъла на чл.328, ал., т.2 КТ е налице и в случаите на т. нар. “трансформиране” на длъжности. То е налице, когато се закрива по щатното разписание определена длъжност и същевременно създаване на мястото на закритата нова длъжност, нова, но не като наименование, а по трудови функции. Когато в комплекса на трудовите функции са включени изцяло или част от трудовите функции на закритата длъжност, но са предвидени и изцяло нови по своята характеристика трудови функции, то налице е реално съкращаване на щата /вж. и решение по гр.д.№ 1561/2010г. на IV г.о./ Преценката за идентичност на трудовите функции се извършва с оглед естеството на възложената работа и от свойствените задължения за длъжността. Изводът за идентичност не може да се изведе нито само от наименованието на длъжността, нито от механично сравнение на трудовите задължения по длъжностна характеристика. Една и съща длъжност, в зависимост от предмета на дейност на работодателя може да има различни трудови функции. Едни и същи трудови задължения по длъжностна характеристика могат да съдържат същностни различия в зависимост от съответната длъжност; от йерархичното ѝ място в структурата на предприятието; от предмета на дейност и организацията на предприятието. Именно поради това при преценката за идентичност на трудовите задължения следва да се изхожда от естеството на

работата; от свойствените задължения за длъжността - от това има ли съществена разлика в трудовите функции с оглед характера и естеството на възложената работа за длъжността.

В случая ищцата в исковата си молба поддържа, че не е налице реално съкращаване, тъй като след изменението на длъжностното разписание не са намалели щатните бройки за длъжностите, които имат идентични или несъществено различаващи се трудови функции със заеманата до този момент от ищцата длъжност. Това твърдение е неподкрепено от доказателствата по делото. В случая видно от щатните разписания и по-конкретно от това в сила от 07.01.2022г., на база на което ищцата е съкратена, няма новосъздадени длъжности. Всички останали длъжности са съществували и по предходното щатно разписание.

Основанието за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ в хипотезата съкращаване на щата, което се преценява винаги с оглед заеманата от уволнения работник или служител конкретна трудова функция, е приложимо само когато съкращаването на щата е реално - т. е., когато не само е премахната длъжността като щатна бройка, но и когато трудовата функция е престанала да съществува като съществено съдържание на отделна длъжност. Ищцата застъпва в исковата молба именно тази теза- че трудовите функции на длъжността „организатор „Културно информационен център“ са продължили да съществуват в други длъжности /без да ги конкретизира/ и по този начин се изпълняват от други лица.

На първо място съдът намира за нужно да отбележи, че макар ищцата да сочи в исковата молба, че не са намалели щатните бройки за длъжности, които имат идентични или несъществено различаващи се трудови функции с нейните, не посочва кои са тези лица и какви длъжности заемат. Простото твърдение, без това да е свързано с излагане на конкретни обстоятелства, въз основа на които страната извежда този си извод, само по себе си не е достатъчно, за да бъде натоварен работодателя със задължение да доказва, че такива няма, нито съдът да изследва всички длъжности в направление „Култура“.

Следва да се има предвид, че всички длъжности по утвърденото щатно разписание, считано от 07.01.2022г. са съществували още в щатното разписание от 01.10.2021г., когато все още е съществувала и длъжността на ищцата, като не са събрани доказателства функциите, изпълнявани от ищцата, да са били придадени към тези останали длъжности по-късно, след съкращаване щата за заеманата от нея длъжност. Щом няма доказателства функциите на длъжността „организатор „Културно информационен център“ да са били включени в тях впоследствие, няма как да се твърди, че щатът не е реално съкратен, тъй като, за да е верен този извод, работодателят следва да е разпределил в тях функции, които са били присъщи на съкратена длъжност, като по този начин да е изпълнил целта си да запази длъжността , но под друга форма. Освен това и длъжностите съобразно представените длъжностни характеристики се отличава с набор от други, съществено различаващи се функции от тези на длъжността „организатор „Културно информационен център“.

Фиктивно би било съкращаването на щата, когато част от трудовите задължения на премахнатата длъжност са запазени в новосъздадена длъжност, без да са комбинирани с нови съществени за тази длъжност трудови задължения. Именно такава хипотеза е налице

когато, при запазване общата численост на персонала, се закриват щатни бройки за определени длъжности и се откриват нови щатни места за длъжности, със същностно подобни трудови функции, но различно наименование. Фиктивно е съкращаването на щата и когато функциите на съкратената длъжност се прехвърлят към една или повече съществуващи вече длъжности, за които те се превръщат в основни, без наличието на други съществено различаващи се задължения и отговорности. Настоящият случай не попада в никоя от тези хипотези, а съкращаването на щата на длъжността организатор „Културно информационен център“ е реално. Поради изложеното, не може да бъде възприет доводът на ищцата, че реално съкращаване на щата не е налице.

Другият релевиран от ищцовата страна довод в подкрепа на становището за незаконосъобразност на прекратяване на трудовото правоотношение е свързан с неизвършването на подбор по чл.329 КТ между длъжности, имащи сходен характер с тези на ищцата.

Съгласно разпоредбата на чл. 329 КТ при закриване на част от предприятието, както и при съкращаване в щата или намаляване на обема на работата, 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. За да е възможно упражняването на правото на подбор трудовата функция трябва да има сходство между трудовите функции на съкращаваната и несъкращаваните длъжности. Извършеният подбор с лице, заемащо длъжност, която не се съкращава е право на работодателя, а не негово задължение (решение № 436/28.12.2012 г. по гр. дело № 1086/2011 г. ВКС, IV г.о.). Константната съдебна практика и правната теория приемат, че извършването на подбор е задължение на работодателя в случаите, когато се съкращават една или повече щатни бройки измежду всички заемащи еднаква длъжност работници или служители, а е негово право, когато се съкращават щатни бройки измежду заемащи сходна длъжност – така изрично мотивите на ТР № 3/16.01.2012 г. на ОСГК – ВКС. Сходството между длъжностите е условие за упражняване на право на подбор, но не обуславя възникване на задължение за подбор (срв. решение № 436/28.12.2012 г. по гр.д.№ 1086/ 2011 г., IV г.о., ВКС, решение № 282/ 01.09.2011 г. по гр.д.№ 110/ 2010 г., IV г.о., ВКС, решение № 76/ 06.03.2015 г. по гр.д.№ 3768/ 2014 г., IV г.о., ВКС). Ето защо работодателят няма задължение за подбор, когато премахва единствена щатна бройка или всички щатни бройки за една длъжност. В случая извършването на подбор не е било задължително, доколкото са съкратени и двете щатни бройки, поради което неизвършването на подбор от работодателя не е в нарушение на закона.

Предвид направеният извод, за липса на задължение за работодателят за извършване на регламентирания с разпоредбата на чл.329 КТ подбор, е безпредметно да бъде изследван въпросът за идентичност/сходност на други длъжности, между които следва да бъде извършен същия.

Предвид това и с оглед установеното по – горе надлежно и своевременно извършено съкращаване на щата съдът намира, че са налице изискуемите от закона предпоставки, на

основание на които е прекратено индивидуалното трудово правоотношение с ищцата, поради което искът по чл.344, ал.1, т.1 КТ се явява неоснователен и следва да бъде отхвърлен.

Предвид изхода на правния спор по конститутивния иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ и поради това, че ищцата е уволнена законосъобразно, настоящият състав приема, че не са налице материалните предпоставки за уважаване на обусловения иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ и ищцата не следва да бъде възстановена на заеманата преди прекратяване на трудовото правоотношение длъжност Организатор „Културно информационен център“ в Направление „Култура“ при О. Б. , поради което искът се явява неоснователен и недоказан.

По разноските.

Предвид крайния изход на правния спор, на ищеца не се следват, претендираните от него разноски по делото, а на основание чл. 78, ал. 3 ГПК ищецът дължи и следва да бъде осъден да заплати на ответника, претендираните от последния разноски за юрисконсултско възнаграждение, което, определено съгласно чл. 78, ал. 8 ГПК /Изм. – ДВ, бр. 8 от 2017г./ вр. чл.37 от Закона за правната помощ вр. чл. 23, ал. 1, т. 1 от Наредбата за заплащане на правната помощ, възлиза на сумата от 100, 00 лв.

Водим от горното, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ като неоснователен предявения от Г. П. Г., с ЕГН *****, с адрес гр. Б., ул. "Т. А." № чрез адвокат П.С. Д., със съдебен адрес гр. С., бул. "П. Е." № против О. Б., ЕИК 000024695, с адрес: гр. Б., пл. „Г. И.“ №, представлявана от К. И. С. С., иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда за признаване на уволнението, извършено със Заповед № 7-К/07.01.2022 г. на Кмета на О. Б., с която е прекратено трудовото правоотношение на Г. П. Г. на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предложение второ от Кодекса на труда, поради съкращаване в щата за незаконно.

ОТХВЪРЛЯ като неоснователен предявения от Г. П. Г., с ЕГН *****, с адрес гр. Б., ул. "Т. А." № чрез адвокат П.С. Д., със съдебен адрес гр. С., бул. "П. Е." № против О. Б., ЕИК 000024695, с адрес: гр. Б., пл. „Г. И.“ №, представлявана от К. И. С. С., иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от Кодекса на труда да се възстанови ищцата на заеманата от нея преди уволнението длъжност Организатор „Културно информационен център“ в Направление „Култура“ при О. Б. .

ОСЪЖДА Г. П. Г., с ЕГН *****, с адрес гр. Б., ул. "Т. А." № чрез адвокат П.С. Д., със съдебен адрес гр. С., бул. "П. Е." № да заплати на О. Б., ЕИК 000024695, с адрес: гр. Б., пл. „Г. И.“ №, представлявана от К. И. С. С. сумата в размер на 100,00 лева (сто лева), представляваща сторени разноски в производството за юрисконсултско възнаграждение.

Решението може да се обжалва с въззивна жалба пред Окръжен съд – Благоевград в двуседмичен срок, считано от посочения по реда на чл. 315, ал. 2 ГПК ден за обявяването

му – 13.05.2022 г.

На основание чл.7, ал.2 от ГПК Препис от решението да се връчи на страните.

Съдия при Районен съд – Благоевград: _____