

РЕШЕНИЕ

№ 6639

гр. София, 21.12.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. II-Ж СЪСТАВ, в публично заседание на тринадесети декември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Калина Анастасова

Членове: Темислав М. Димитров
Михаела Касабова

при участието на секретаря Мария Т. Методиева
като разгледа докладваното от Темислав М. Димитров Въззивно гражданско дело № 20231100511626 по описа за 2023 година

Производството е по реда на чл. 258 – 273 от Гражданския процесуален кодекс (ГПК).

Образувано е по въззивна жалба на Областна администрация на област София срещу решение № 6701/29.04.2023 г. по гр.д. № 64251/2021 г. по описа на СРС, 58 състав, с което са уважени искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, 2 и 3 КТ, предявени от В. В. Ф. срещу Областна администрация на област София, за признаване на уволнението на В. В. Ф. от заеманата длъжност „главен специалист“ в Дирекция „АПОФУС“, отдел „Финанси и управление на собствеността“, извършено със заповед № ЛС-064/28.10.2021 г. на областния управител на Област София, за незаконно, неговата отмяна, възстановяване на заеманата длъжност при ответника, както и за заплащане на обезщетение в размер на 7800 лв. за оставане без работа за периода от 28.10.2021 г. до 28.04.2022 г.

Жалбоподателят – Областна администрация на област София, твърди, че решението е неправилно. Сочи, че процесното уволнение е законосъобразно извършено, тъй като са били налице представките за прекратяване на трудовото правоотношение на работника на основание чл. 325, ал. 1, т. 12 КТ, съответно – спазени са процесуалните изисквания на КТ, свързани с прекратяването на трудовото правоотношение. Ето защо и по изложените в жалбата аргументи моли решението на СРС да бъде отменено и исковите да бъдат отхвърлени. Претендира разносните по производството.

Ответникът по жалбата – В. В. Ф., не изразява становище по подадената въззивна жалба.

Софийски градски съд, като прецени събраните по делото доказателства, въз основа на закона и във връзка с наведените във въззивната жалба пороци на атакувания съдебен акт, достигна до следните фактически и правни изводи:

Първоинстанционният съд е бил сезиран от В. В. Ф. с конститутивни искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и 2 КТ и осъдителен иск по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, вр. чл. 225, ал. 1 КТ за сумата в размер на 7800 лв., представляваща обезщетение за оставане без работа за периода от 28.10.2021 г. до 28.04.2022 г.

Ищецът - В. В. Ф., твърди, че е уволнен незаконосъобразно, тъй като не са били налице основанията за прекратяване на трудовото правоотношение на посоченото уволнително основание. Сочи, че е бил в трудово правоотношение с ответника, като е заемал длъжността „главен специалист“ в дирекция „Административно-правно обслужване, финанси и управление на собствеността“, отдел „Финанси и управление на собствеността“, съгласно допълнително споразумение от 27.10.2021 г. към трудовия му договор. Трудовото му правоотношение е било прекратено на основание чл. 325, ал. 1, т. 12 КТ със заповед № ЛС-064/28.10.2021 г. – поради определяне на длъжността за заемане от държавен служител. Счита, че уволнението е незаконосъобразно, тъй като не е налице валидно взето решение от страна на работодателя, с което длъжността му е определена за заемане от държавен служител, а освен това фактически не са били налице предпоставките на уволнителното основание .

С обжалваното решение предявените искове са уважени изцяло, като районният съд е стигнал до фактически и правни изводи за незаконосъобразност на уволнението, предвид факта, че не се установява именно длъжността, заемана от ищеца, да е била определена за заемане от държавен служител, както и поради факта на неизвършване на подбор на основание чл. 329, ал. 1 КТ.

Настоящият съдебен състав приема, че първоинстанционното решение е валидно и допустимо. Разгледано по същество същото е ПРАВИЛНО.

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

В тежест на работодателя е да докаже законност на уволнението, а именно, че между страните е било налице трудово правоотношение, като длъжността на работника, заемана въз основа на трудово правоотношение, е била определена с акт на работодателя за заемане от държавен служител.

На основание чл. 325, ал. 1, т. 12 КТ, трудовият договор се прекратява без която и да е от страните да дължи предизвестие поради определянето на длъжността за заемане от държавен служител. Правото на уволнение по чл. 325, ал. 1, т. 12 КТ представлява преобразуващо право, уредено в полза на работодателя, което се упражнява с едностранно негово волеизявление. На основание чл. 335, ал. 1 КТ трудовият договор се прекратява писмено, като съгласно ал. 2, т. 3 на същия законов текст, когато се прекратява трудов договор без предизвестие, той се счита прекратен от момента на получаването на писменото изявление за прекратяването на договора.

В конкретния случай, видно от трудов договор № ЛС – 32/23.05.2018 г., сключен между страните, ищецът В. В. Ф. е бил назначен на длъжността „старши специалист“ в отдел „Държавна собственост“ към дирекция „Административен контрол, регионално развитие и държавна собственост“ при Областна администрация на област София. С допълнително споразумение № ЛС-31/25.01.2019 г. работникът е бил преназначен на длъжността „старши специалист“ в отдел „Разпоредителни сделки, обезщетителни процедури, актуване и деактуване“ към дирекция „Административен контрол, координация и регионално развитие“. С допълнително споразумение № ЛС-046/11.08.2021 г. работникът е бил преназначен на длъжността „главен специалист“ в дирекция „Административен контрол, регионално развитие и държавна собственост“, отдел „Разпоредителни сделки, обезщетителни процедури, актуване и деактуване“. С допълнително споразумение № ЛС-0621/27.10.2021 г. работникът е бил преназначен на длъжността „главен специалист“ в дирекция „Административно-правно обслужване, финанси и управление на собствеността“, отдел „Финанси и управление на собствеността“.

Съгласно заповед № ЛС064/28.10.2021 г. на областния управител на Областна администрация на област София, трудовото правоотношение на ищеца е било прекратено на основание чл. 325, ал. 1, т. 12 КТ – поради определяне на длъжността за заемане от държавен служител, съгласно утвърдени от областния управител на област София нови длъжностно и поименно разписание на длъжностите, в сила от 28.10.2021 г.

Съгласно длъжностното разписание на Областна администрация на област София, действащо до 27.10.2021 г., в дирекция „Административно-правно обслужване, финанси и управление на собствеността“, отдел „Финанси и управление на собствеността“, са налице следните длъжности – „началник на отдел“ (служебно правоотношение), три длъжности „главен експерт“ (служебно правоотношение), една длъжност „старши експерт“ (служебно правоотношение), четири длъжности „главен специалист“ (трудово правоотношение), като една от длъжностите „главен специалист“ е заемана от ищеца.

Съгласно заповед № РД-20-172/28.10.2021 г. на областния управител на Областна администрация на област София, е утвърдено ново щатно разписание, като в дирекция „Административно-правно обслужване, финанси и управление на собствеността“, отдел „Финанси и управление на собствеността“, две от щатните бройки „главен специалист“ (трудово правоотношение) са определени за заемане от държавен служител по служебно правоотношение на длъжност „главен експерт“. Видно от поименното щатно разписание, в сила от 28.10.2021 г., именно длъжността „главен специалист“, заемана от ищеца, е една от длъжностите, определена за „главен експерт“, която следва да бъде заета от държавен служител по служебно правоотношение. Посочената заповед е издадена на основание чл. 7, т. 24 от Устройствения правилник на областните администрации, съгласно който нормативен акт в правомощията на областния управител е утвърждаването на длъжностното разписание на съответната областна администрация. Следователно, решението за промяната в щатното разписание е взето по предвидения в закона ред от компетентен орган.

Следва да се установи, дали са осъществени предпоставките на уволнителното основание по

чл. 325, ал. 1, т. 12 КТ, а именно – определяне на длъжността за заемане от държавен служител, или е налице съкращаване на длъжността, заемана от ищеца, и откриване на нова длъжност с различни трудови функции, т.е. е налице съкращаване на щата. Уволнителното основание „съкращаване на щата“ по смисъла на чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ е налице тогава, когато преставя да съществува трудовата функция за съответната длъжност. Това се постига както чрез намаляване на броя работници, които са включени в организацията на труда в предприятието, така и при запазване или увеличаване на щатните бройки (включително при т.нар. „трансформация на длъжности“). Когато съдът преценява налице ли е реално съкращаване на щата, от значение е дали са запазени основните трудови функции за длъжността - тези, които я характеризират. В хипотезата на чл. 325, ал. 1, т. 12 КТ единствената предпоставка за законно упражняване на правото на уволнение на работодателя е длъжността да е определена за заемане от държавен служител. Във всички случаи уволнителното основание по чл. 325, ал. 1, т. 12 КТ ще бъде налице, когато длъжността, заемана досега по трудово правоотношение и за която е предвидено да бъде заета по служебно такова, запазва основните си, характеризиращи я трудови функции, без оглед дали същевременно получава нови и губи част от старите си функции (така решение № 231 от 12.06.2013 г. на ВКС, постановено по гр.д. 1353/2013 г., IV ГО, постановено по реда на чл. 290 ГПК).

Съгласно приложените по делото длъжности характеристики за длъжността „главен специалист“, заемана до 28.10.2021 г. по трудово правоотношение, и длъжността „главен експерт“, заемана след 28.10.2021 г. по служебно правоотношение, се установява, че двете длъжности се намират на едно и също място в структурата на организацията на работодателя, което обаче се явява единственото им сходство. Основната цел на длъжността „главен специалист“ е свързана с административното осигуряване на дейността на областната администрация и обезпечаване на административното обслужване на гражданите, от което следват и трудовите ѝ функции, свързани основно с обработката и съхранението на входящи и изходящи документи в областната администрация, както и извършването на деловодна дейност, свързана с предоставяните от областната администрация административни услуги. Основната цел на новооткритите длъжности „главен експерт“ е: подпомагането на областния управител във връзка със стопанисването на имоти, общинска собственост (на първата) и извършване на счетоводна дейност (на втората). Преките задължения на първата от новооткритите длъжности „главен експерт“ са свързани изцяло с управлението и разпореждането с имоти и вещи, държавна собственост, а на втората – задължения, свързани с бюджета, финансите и счетоводството на администрацията. Освен това, съществени различия има и при изискванията за заемане на закритата длъжност „главен специалист“, на която е бил назначен ищецът, и на новооткритите длъжности „главен експерт“. Докато за длъжността „главен специалист“ се изисква само средно образование без определена професионална насоченост, то за новооткритите длъжности се изисква висше образование в сферата на социалните, стопанските и правните науки.

С оглед изложеното съдът счита, че уволнителното основание по чл. 325, ал. 1, т. 12 КТ в случая не е било налице, тъй като длъжността, заемана досега по трудово правоотношение и за която е предвидено да бъде заета по служебно такова, не е запазила основните си, характеризиращи я трудови функции. Новооткритите длъжности са напълно различни от длъжността, заема от ищеца по трудово правоотношение, предвид представените длъжностни характеристики, коментирани подробно по-горе. За характера и същността на длъжността от значение е не нейното наименование, а правата и задълженията на работника или служителя, определящи съдържанието на трудовите му функции. При преценката за идентичност на трудовите задължения следва да се изхожда от естеството на работата, от собствените задължения за длъжността – от това има ли съществена разлика в трудовите функции с оглед характера и естеството на възложената работа. Ако между тях има съвпадение, тогава и между старата и нова длъжност по щата няма да има съществена разлика. Останалите различия не са определящи, поради което в тези случаи няма да е налице съкращаване на щата. Затова и когато работодателят трансформира една или повече от длъжности с идентични функции за заемане по служебно правоотношение, запазвайки щатни бройки за същата длъжност по трудово правоотношение, той няма задължение за извършване на подбор между заемащите длъжността, но когато новооткритата длъжност се различава съществено от закритата, както е в процесния случай, то в случая се касае не за уволнителното основание по чл. 325, ал. 1, т. 12 КТ, а за съкращаване на щата – уволнително основание по чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ.

Работодателят е имал задължение да извърши подбор по чл. 329 КТ, доколкото, видно от щатното разписание, е закрил само две от четирите заети длъжности „главен специалист“, съответно – на мястото на закритите е открил две съвсем различни длъжности. Липсата на извършен подбор води до незаконност на уволнението, поради което правилно районният съд е уважил предявените иски.

Ето защо, обжалваното решение е правилно и следва да бъде потвърдено.

По разноските:

При този изход на спора само ответникът по жалбата има право на разноси, но същият не е претендирал такива за въззивното производство, поради което не следва да се ангажира отговорността на въззивника по чл. 78, ал. 3 ГПК.

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение № 6701/29.04.2023 г. по гр.д. № 64251/2021 г. по описа на СРС, 58 състав.

Решението подлежи на обжалване пред Върховния касационен съд в едномесечен срок от връчване на препис.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____