

РЕШЕНИЕ

№ 9

гр. Шумен , 15.04.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – ШУМЕН, СЪСТАВ II в публично заседание на двадесет и трети март, през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: Азадухи О. Карагьозян
Членове: Теодора Е. Димитрова
Соня А. Стефанова

като разглежда докладваното от Теодора Е. Димитрова Въззивно гражданско дело № 20213600500111 по описа за 2021 година

Производство по чл.258 и сл. от ГПК.

Делото е образувано по въззивна жалба на „ Водоснабдяване и канализация – Шумен „ ООД, ЕИК ...“, представлявано от управителя Ж.С.Г. - П.а, чрез юрисконсулт Е.М. срещу решение № 260067/05.02.2021 г. по гр.д. № 936/2020 г. на ШРС, с което е признато за незаконно уволнението на Б. С. И., извършено със заповед № 23/21.04.2020 г. на управителя на дружеството, служителът е възстановен на заеманата преди уволнението длъжност и работодателят е осъден да му заплати обезщетение за периода 22.04.2020 г. – 22.10.2020 г. в размер на 10 842.00 лева, както и разноски и държавни такси.

Жалбоподателят намира решението за неправилно – необосновано и незаконосъобразно, по съображения, подробно изложени в жалбата му, с оглед на което моли въззивният съд да го отмени и постанови друго, с което да отхвърли предявените искове с правно основание чл.344, ал.1, т.1, т.2 и т.3 от КТ, вр. чл.225, ал.1 от КТ и му присъди извършените по делото разноски.

В срока по чл.263, ал.1 от ГПК въззиваемият Б. С. И., действащ чрез

пълномощника адв. Д. К. от ШАК депозира отговор, в който оспорва жалбата като неоснователна и моли за оставянето ѝ без уважение, както и за присъждане на извършените във въззивното производство разноски.

Въззивната жалба е депозирана в срок, от надлежно легитимирано лице, срещу подлежащ на обжалване съдебен акт, редовна и допустима.

Разгледана по същество, същата е неоснователна, поради следното:

Гр.д. № 936/2020 г. по описа на ШРС е образувано по искова молба на въззиваемия срещу жалбоподателя, в която ищецът е оспорил като незаконосъобразна заповед № 23/21.04.2020 г. на управителя на ответното дружество, с която трудовото му правоотношение е прекратено считано от 22.04.2020 г., по съображения, че преди връчване на заповедта не му е било връчено предизвестие, в което да е посочен срокът, след който се прекратява трудовия му договор. На следващо място, не е спазена предвидената в чл.333 от КТ „, предварителна закрила „, като не му е била предоставена за попълване декларация за посочения текст. Трето, тъй като на същата дата е било прекратено и трудовото правоотношение на колегата му, следва да се приеме, че е налице закриване на цялото обособено звено, а не съкращение на щата. Предвид спецификата на длъжността обаче, не е налице нито съкращаване на щата, нито закриване на част от предприятието, тъй като дружеството не би могло да функционира без извършване на дейностите, които осъществявал ежедневно в качеството си на IT специалист. Още повече, че дейностите които извършвал той понастоящем се извършвали от новоназначен служител, т.е. съответната трудова функция не е била реално премахната. Четвърто, съкращаването на щата е извършено без да е доказана необходимост и на база субективни критерии, като е допуснато неравно третиране. Позовавайки се на изложеното, ищецът е поискал от съда да отмени заповед № 23/21.04.2020 г. на управителя на „ В и К – Шумен „ ООД, да го възстанови на заемана преди уволнението длъжност – „ системен администратор „, с място на работа ЦУ на „ В и К – Шумен „, и да осъди работодателя да му заплати обезщетение по чл.225, ал.1 от КТ за времето, през което е останал без работа, по 1 807.00 лева месечно или в общ размер на 10 842.00 лева, ведно със законната лихва от датата на подаване на исковата молба до окончателното ѝ плащане и извършените по делото разноски. В условията на евентуалност, ако

съдът прецени, че уволнението е законосъобразно е поискал ответникът да бъде осъден да му заплати, на основание чл.66, ал.2 от КТ, договореното с допълнително споразумение № 213/29.09.2016 г. обезщетение в размер на 30 480.20 лева, ведно със законната лихва от датата на подаване на исковата молба до окончателното му плащане.

Ответникът е оспорил предявените иски като неоснователни и е поискал от съда да ги отхвърли изцяло и му присъди извършените деловодни разноси.

Първоинстанционният съд е приел, че е сезиран с обективно съединени иски с правно основание чл.344, ал.1, т.1, т.2 и т.3 от КТ и предявен при условията на евентуалност иск по чл.66, ал.2 от КТ, като с решението си е признал за незаконно и отменил уволнението на Б. С. И., извършено със заповед № 23/21.04.2020 г. на управителя на „ В и К – Шумен „ ООД, гр. Шумен, възстановил е работника на предишната му работа – „ системен администратор „ във „ В и К – Шумен „ ООД, гр. Шумен и е осъдил работодателя да му заплати сумата от 10 842.00 лева – обезщетение по чл.344, ал.1, т.3, вр. чл.225, ал.1, от КТ, за периода 22.04.2020 г. – 22.10.2020 г., ведно със законната лихва от датата на депозиране на исковата молба – 10.06.2020 г. до окончателното ѝ плащане. Със същото решение е осъдил ответника да заплати по сметка бюджета на съдебната власт 493.68 лева – държавна такса и 450.00 лева – деловодни разноси, както и деловодни разноси на ищеца, в размер на 2 000.00 лева.

Решението се обжалва изцяло от ответника.

След проверка по чл.269 от ГПК, въззивният съд намери, че атакуваното решение е валидно и допустимо.

Следва да се отбележи, че с оглед наличието на обективно съединени иски, единият от които не подлежи на разглеждане по реда на гл. XXV от ГПК, първоинстанционният съд правилно е разгледал делото по общия ред, макар в последното по делото заседание да е обявил, че следва да се гледа по реда на бързото производство и да е постановил решението си съобразно правилата, важащи за това производство. Последното обаче не рефлектира върху действителността на решението и би било релевантно само при

депозиране на въззивната жалба след указания от съда срок за обжалването му.

По същество, от събраните по делото доказателства, прецени поотделно и в съвкупност се установява и не се спори от страните, че ищецът е полагал труд в ответното дружество на основание трудов договор № 314/13.04.2004 г., като последно е заемал длъжността „ системен администратор „, с място на работа ЦУ аналитични специалисти, на пълно работно време, за неопределен срок. Трудовото му правоотношение е било прекратено със заповед № 23/21.04.2020 г. на управителя на дружеството, считано от 22.04.2020 г., на основание чл.328, ал.1, т.2 от КТ – съкращение на щата. В заповедта е било разпоредено на служителя да бъдат изплатени обезщетения по 224, ал.1 от КТ, чл.220, ал.1 от КТ – за срока на неспазено предизвестие, в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от три месеца и по чл.23, ал.1 от КТД. Заповедта е била връчена на същия на 21.04.2020 г..

От приложените платежни ведомости се установява, че към момента на уволнението му служителят е бил член на НБС „ Водоснабдител „ към КНСБ, на която синдикална организация е заплащал членски внос.

По делото е представено щатно разписание на „ В и К – Шумен ООД, гр. Шумен от 21.04.2020 г., утвърдено от управителя на дружеството, в което е отразено, че съществувалата дотогава единствената бройка за длъжността „ системен администратор „, се закрива.

От Справка за назначени служители за м. април и май 2020 г. се установява, че за посочения период в дружеството са били назначени 16 нови служители.

От заключението на вещото лице по допуснатата СТЕ се изяснява, че след 21.04.2020 г. част от възложените на ищеца трудови задължения по длъжността характеристика се осъществяват от външна специализирана компания, или от съответния доставчик на информационните активи и софтуерни продукти на дружеството, а друга част - от лицето Ивелин Койчев Койчев, за който от приложените по делото документи се установява, че заема длъжността „ ръководител административен отдел „, в ответното

предприятие.

Въз основа на така установените факти, съдът достига до следните правни изводи:

Съкращаване на щата по смисъла на чл.328, ал.1, т.2 от КТ представлява премахване на щатни бройки от щатното разписание на предприятието. Предпоставките за законосъобразно едностранното прекратяване на трудов договор от работодател по чл.328, ал.1, т.2, предл. II от КТ са промяната на щата да е извършена от компетентния орган и съкращаването да е реално, както и при определени предпоставки – да е извършен подбор. Според трайната практика на ВКС и останалите съдилища, съкращаването на щата е реално, когато не само се премахва определена длъжност като щатна бройка, но и, когато трудовата функция престава да съществува като съдържание на отделна длъжност, независимо от наименованието ѝ. В този смисъл, съкращаването на щата е фиктивно, когато длъжността е премахната като наименование, но трудовата ѝ функция в съществените си права и задължения е запазена като съдържание на новооткрита длъжност. Реално съкращаване на щата е налице при запазване на част от трудовите задължения в новосъздадена длъжност, но комбинирани с други нови трудови задължения; при разпределяне на трудовите задължения между други работници и служители или възлагане за извършване от лица по граждански договор, както и при трансформиране на длъжности. Трансформиране на длъжности е налице, когато се съкращават длъжности и същевременно се създават нови не само по наименование, но и по същност на извършваната работа. Може да е налице реално съкращаване на щата при запазване или дори увеличаване на щатните бройки по щатното разписание. Това е така при така нареченото трансформиране на длъжности. Трансформиране на длъжности е налице, когато се съкращават длъжности и същевременно се създават нови не само по наименование, но и по същност на извършваната работа. В този случай, ако работниците или служителите, заемащи съкратени длъжности не могат по обективни причини (липсва им правоспособност, образование, квалификация и пр.) или не желаят да заемат новосъздадените длъжности (предложени им от работодателя, без той да е длъжен да стори това на законово основание), те следва да бъдат уволнени на основание чл.328, ал. 1, т. 2 от КТ, поради съкращаване в щата. Уволнението

в този случай ще бъде законно, ако извършеното съкращаване в щата е реално, т. е. ако съответната длъжност, като конкретна трудова функция действително е съкратена или съществено променена и промяната в щата е извършена по законно установения ред.

В случая ищецът твърди, че длъжността му е премахната като наименование в новото щатно разписание, но трудовата ѝ функция в съществените си права и задължения е запазена като съдържание на новооткрита длъжност, поради което е налице фиктивно съкращаване на щата. Твърденията му обаче се опровергават от събраните по делото доказателства, от които се установи, че на никого от новоназначените през м. април и м. май 2020 г. служители в дружеството не са възложени трудовите функции на съкратената длъжност, като след закриването ѝ една част от функциите за същата са осъществявани от външни компании, а друга част са възложени за изпълнение на служител, който заема друга, различна длъжност в предприятието. Ето защо, съдът приема, че съкращаването длъжността на ищеца е било реално.

Освен това, от доказателствата по делото се установи и не се спори между страните, че то е било извършено от компетентен орган.

Що се отнася до това дали е било спазено изискването на чл.329 от КТ, разпоредбата регламентира правото на работодателя чрез подбор, в интерес на производството или службата, да уволни работници и служители, чиито длъжности не се съкращават, за да останат на работа тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре. Длъжностите трябва да съдържат близки или сходни трудови функции, за да може да се извърши съпоставка. Това право работодателят може да прилага само: при уволнение поради закриване на част от предприятието; при съкращаване на щата и при намаляване обема на работата. Изброяването на основанията е изчерпателно. Същността на подбора е да се извърши преценка и съпоставяне между качествата на работници или служители, изпълняващи еднакви трудови функции. Подборът в този случай е част от правото на работодателя да прекрати трудовото правоотношение на посочените по-горе основания, тъй като без извършването на такъв, правото на уволнение въобще не може да бъде упражнено. По аргумент от чл. 329, ал. 1 от КТ се приема, че, когато се

извършва уволнение на някое от посочените в разпоредбата основания, което основание засяга част от служителите на съответната длъжност, в това число при съкращаване на щата, подборът е задължителен. Упражняването на правото на подбор по чл. 329 от КТ подлежи на съдебен контрол. Когато подборът е задължителен липсата му води до признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна. Не подлежи на съдебен контрол само отказът на работодателя да извърши подбор по чл. 329 от КТ, когато извършването му не е задължително. Съгласно практиката на ВКС, когато уволнението засяга съкращаването на единствена длъжност или на всички щатни бройки с еднородни трудови функции подборът не е задължителен. 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. Само при такива длъжности е възможно сравнение на техните професионални качества и резултати в работата и съпоставяне при оценката им. Следователно при премахване на всички щатни бройки за длъжността или на единствената щатна бройка, подборът не е задължителен.

Като съобрази изложеното и, че в настоящата хипотеза длъжността на ищеца е била единствена, както и, че според новото щатно разписание е съкратена и другата, единствена като бройка, длъжност със сходни трудови функции, а именно „ компютърен техник, анализи на компютърни системи ”, настоящата инстанция приема, че уволнението му не е извършено в нарушение на нормативните изисквания на чл.329 от КТ, с оглед на което възраженията в тази насока са изцяло неоснователни и следва да се отхвърлят.

Касателно възражението за неспазен срок на предизвестие при прекратяване на трудовото правоотношение, съдът съобрази следното: Едностранното прекратяване на трудов договор от работодател на всички основания по чл.328 от КТ се извършва след отправяне на писмено предизвестие в сроковете по чл. 326, ал. 2 от КТ. Предизвестieto се дава с цел да бъде отработено. Според съдебната практика обаче, при липса на интерес или възможност за ефективно отработване, работодателят може да прекрати трудовия договор преди да изтече срока на предизвестieto, като в този случай дължи обезщетение на основание чл.220, ал.1 от КТ - за неспазения срок на

предизвестие. Неотправянето на предизвестие не води до незаконност на уволнението и не е основание за отмяната му. То създава облигационно задължение за работодателя да изплати обезщетението по чл.220, ал.1 от КТ. В този смисъл възражението на ищеца за незаконност на уволнението му, тъй като не му е било връчено предизвестие, в което да е посочен срокът, след който се прекратява трудовия му договор се явява изцяло неоснователно. Още повече, че в самата заповед за уволнение, работодателят е разпоредил изрично изплащане на служителя на обезщетение по чл.220, ал.1 от КТ, заместващо неспазения срок за предизвестие и репариращо евентуалните вреди, които би претърпял от лишаване от възможността да отработи този срок.

По отношение възражението за незаконност на уволнението поради нарушение на закрилата по чл.333 от КТ, ищецът не е посочил на коя от предвидените в правната норма хипотези се позовава. В тази връзка съдът съобрази, че очевидно същият не би могъл да се ползва от закрилата по чл.333, ал.1, т.1 и ал.5 от КТ и не ангажира доказателства, че попада в категориите работници и служители, посочени в чл.333, ал.1, т. 2 – 6, ал.3 и ал.6 от КТ. От доказателствата по делото обаче се установява и не се спори между страните, че към момента на връчване на заповедта за уволнение ищецът е бил член на КНСБ, както и, че в чл.70 от Колективен трудов договор, сключен на 30.08.2019 г. между ръководствата на „В и К – Шумен“ ООД, Синдикалната секция на Национален браншов синдикат „Водоснабдител“ към КНСБ и Синдикалната секция на КТ „Подкрепа“ към Федерация на „Строителство, индустрия и водоснабдяване“ е било уговорено изрично, че работодателят може да прекрати трудово правоотношение с работник или служител, член на синдикатите, страна по този договор, при съкращаване на щата или намаляване обема на работата, след предварително писмено съгласие на ръководството на синдикалната организация в предприятието. Съгласието се дава въз основа на писмено искане от страна на работодателя, в което се посочват мотивите за прекратяване на трудовия договор. Синдикалното ръководство в срок от 5 работни дни от писменото поискване, получено от председателя на синдикалното ръководство или упълномощени от него лица, взема решение за даване на съгласие или мотивиран отказ и го представя на работодателя. Ако след изтичане на

петдневния срок няма постъпило писмено съгласие или мотивиран отказ се приема, че е налице мълчаливо съгласие. Горното налага да се обсъди дали при прекратяване трудовото правоотношение на ищеца е спазено изискването по чл.333, ал.4, вр. ал.7 от КТ.

Съгласно разпоредбата на чл.333, ал.4 от КТ, когато това е предвидено в Колективен трудов договор, работодателят може да уволни работник или служител поради съкращаване на щата или при намаляване на обема на работата след предварителното съгласие на съответната синдикална организация в предприятието. Следователно закрилата по чл. 333, ал.4 от КТ трябва да бъде изрично предвидена в КТД и се отнася за работниците и служителите, спрямо които действа КТД - членовете на синдикалната организация, страна по договора, и тези които са се присъединили към него по реда на чл. 57, ал.2 от КТ. Тъй като закрилата по чл.333 от КТ е установена с императивни правни норми, по аргумент от чл.50, ал.1 от КТ, в КТД не могат да се предвиждат разрешения, които се отклоняват от законовите правила. Недопустимо е да се уговарят в КТД допълнителни ограничения и задължения на работодателя при упражняване на правото на уволнение, противоречащи на императивни норми на КТ. Разпоредбата на чл. 50, ал. 2 от КТ дава възможност за уговаряне на клаузи, по-благоприятни за работниците и служителите, но от установените с диспозитивни правни норми. В този смисъл закрилата нито може да се приложи при други основания за уволнение, нито може да се изразява в нещо различно от предварително съгласие на компетентния синдикален орган. Закрилата е предварителна, тъй като предхожда извършването на уволнението. Предпоставка за валидност на разрешението от законово определения орган е то да бъде дадено в писмена форма. Изискването за писмена форма следва от писмената форма за прекратяване на трудовия договор /чл. 335, ал. 1 от КТ/. Писменият отговор /разрешение или отказ/ на съответния орган не е необходимо да бъде мотивиран, дори и това да е предвидено в КТД. Разпоредбата на чл.333, ал.7 от КТ определя момента, към който трябва да бъде осъществена предварителната закрила при уволнение - моментът на връчване на заповедта за уволнение и към този момент се преценява дали работникът се е ползвал от предварителна закрила при уволнение и доколко работодателят е спазил законовите предпоставки, при които тази закрила се счита преодоляна.

В конкретния случай, работодателят не твърди и не представя никакви доказателства, че е изпълнил задължението си по чл.70 от КТД, обвързващ страните, а именно, че е поискал и е получил съгласие от синдикалното ръководство на Национален браншов синдикат „Водоснабдител“ към КНСБ за прекратяване трудовото правоотношение на ищеца на основание чл.328, ал.1, т.2 от КТ, за установяване на които факти носи доказателствената тежест.

В съответствие с изложеното и разпоредбата на чл.344, ал.3 от КТ, съгласно която неспазването императивната разпоредба на чл.333, ал.4 от КТ и неполучаването на предварителното съгласие на синдикалното ръководство за уволнение на работника или служителя прави уволнението незаконно само на това основание, без да се налага разглеждане на трудовия спор по същество, съдът приема, че заповедта за уволнение на ищеца е постановена в нарушение на закрилата по чл.333, ал.4 от КТ и незаконосъобразна, поради което следва да се отмени, а искът по чл.344, ал.1, т.1 от КТ – да се уважи.

Относно възраженията на жалбоподателя във въззивната жалба, че чл.70 от КТД сключен на 30.08.2019 г. следва да се прилага само когато в предприятието съществуват повече от една щатна бройка за съответната длъжност, но не и когато в предприятието съществува една щатна длъжност и работодателят е взел решение, че тази функция за напред няма да се изпълнява от служител по трудово правоотношение, намира, че са изцяло несъстоятелни и не следват от прочита на разпоредбите на чл.333 ал.4 от КТ и чл.70 от КТД, които не правят разлика дали съкращението касае една или повече щатни бройки.

Основателността на иска по чл.344, ал.1, т.1 от КТ предполага уважаване и на иска с правно основание чл.344, ал.1, т.2 от КТ за възстановяване на ищеца на, заеманата преди незаконното му уволнение длъжност в ответното дружество, която е заемал по трудово правоотношение без определен срок.

По отношение иска с правно основание чл.344, ал.1, т.3 от КТ, от приложените по делото извлечения от трудова книжка и регистрационна карта от ДБТ се доказва, че след уволнението му, за срок от шест месеца

ищецът е бил без работа. Също така, от приложените платежни ведомости и заключението на вещото лице по допуснатата ССЕ се установява, че размерът на обезщетението по чл.225, ал.1 от КТ, което следва да му бъде заплатено за периода 22.04.2020 г. – 22.10.2020 г. се равнява на 10 842.00 лева. Като съобрази горното, съдът заключава, че акцесорният иск по чл.344, ал.1, т.3 от КТ е също основателен и доказан и следва да се уважи изцяло.

Предвид уважаването на исковете по чл.344, ал.1, т.1.т.2 и т.3 от КТ, съдът не дължи произнасяне по предявения при условията на евентуалност иск с правно основание чл.66, ал.2 от КТ.

В съответствие с изложените фактически и правни доводи, настоящата инстанция намира, че обжалваното решение е законосъобразно и правилно следва да се потвърди изцяло.

Съобразно изхода от правния спор и на основание чл.78, ал.3 от ГПК, жалбоподателят следва да заплати на въззиваемия направените във въззивното производство разноски, представляващи платен адвокатски хонорар. Във връзка с тях жалбоподателят е предявил възражение за прекомерност на адвокатското възнаграждение на пълномощника, в размер на 2 400.00 лева с ДДС. По повод това възражение, съдът прецени, че, съгласно чл.7, ал.1, т.1 от Наредба №1/09.07.2004 г. следващото се минимално адвокатско възнаграждение за защита по всеки от исковете с правно основание чл.344, ал.1, т.1 и т.2 е 650.00 лева или 1 300.00 лева за двата, а за защита по иска с правно основание чл.344 ал.1 т.3 от КТ, определено в съответствие с разпоредбата на чл.7, ал.2, т.3 от Наредбата – в размер на 855.26 лева, от което следва, че общо дължимото минимално възнаграждение на процесуалния представител на въззиваемия е възлиза на 2 155.26 лева. Предвид горното и като прецени фактическата и правна сложност на делото, по което, макар и при условията на евентуалност е предявен и още един иск, с цена 30 480.20 лева, приема, че заплатеният от въззиваемия адвокатски хонорар не е прекомерен по смисъла на чл.78, ал.5 от ГПК, поради което възражението следва да се отхвърли и жалбоподателят следва бъде осъден да му заплати пълния размер на възнаграждението или

2 400.00 лева с ДДС.

Водим от горното, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА изцяло решение № 260067/05.02.2021 г. по гр.д. № 936/2020 г. по описа на Районен съд – Шумен.

ОСЪЖДА „ Водоснабдяване и канализация – Шумен „ ООД, ЕИК ..., със седалище и адрес на управление: гр. Ш...., представлявано от управителя Ж.С.Г. - П.а да заплати на Б. С. И., ЕГН *****, с постоянен адрес: гр. Ш.... деловодни разноси във въззивното производство в размер на 2 400.00 лева – платен адвокатски хонорар.

Решението подлежи на обжалване пред Върховен касационен съд в едномесечен срок от връчването му на страните, при условията на чл.280 от ГПК.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____