

# РЕШЕНИЕ

№ 1324

гр. Русе, 25.09.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – РУСЕ, V ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ**, в публично заседание на единадесети септември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Татяна Т. Илиева

при участието на секретаря Миглена Ц. Кънева  
като разгледа докладваното от Татяна Т. Илиева Гражданско дело №  
20234520101077 по описа за 2023 година

ПРЕДЯВЕНИ са обективно съединени иски с правно основание чл.344, ал.1, т.1 и т.2 от КТ.

Ищецът Б. И. Н. твърди, че по силата на трудов договор, сключен на 01.01.1997 г., работил в ответното дружество на длъжност „управител магазин“ на търговски обект в гр.Русе, бул.“С.“ № 37. Със заповед № 369/20.12.2022 г., считано от 24.12.2022 г. трудовият му договор бил прекратен на основание чл.328, ал.1, т.3 от КТ. Като фактическо основание било посочено - поради намаляване обема на работа.

Счита, че трудовият му договор е прекратен незаконосъобразно, тъй като не е осъществен фактическият състав на правното основание на чл.328, ал.1, т.3 от КТ, не била извършена процедурата по чл.329 от КТ, нарушен бил и чл.8 от КТ, поради следните съображения: От текста на заповедта не било ясно в какво се изразява намаляването на обема на работа, в какъв период била извършена преценката и по какви критерии. Липсата на информация за фактическите основания за прекратяване на трудовия договор представлявало самостоятелно основание за незаконосъобразност на заповедта. Работодателят не изпълнил задължението си по чл.66, ал.5 от КТ във връзка с чл.127, ал.1 т.6 от КТ, които норми задължавали императивно работодателя да информира работника за причините, поради които прекратява трудовия договор, както и да му укаже реда за обжалване на акта за прекратяването му. Нарушено било правото за информираност на работника, което ограничавало и правото му на защита, тъй като не можел да посочи конкретни възражения срещу правното основание за прекратяване на договора.

Счита, че не е налице намаляване обема на работата в такъв размер, че да е основание за прекратяване трудовия договор на един работник. Твърди, че от 2015 г. до м.10.2022 г. в търговския обект работят двама служители – ищецът и продавач-консултант. От м.октомври на работа бил приет и трети служител на длъжност „продавач-консултант“, който продължава да работи и към настоящия момент. Намаляването на обема на работа било трайно състояние, което не дава възможност за формиране на трудова заетост на щатна бройка. В процесния случай дори формално в магазина не останали на работа по-малко служители, напротив – те били увеличени, а след прекратяване на трудовия договор на ищеца останали толкова, колкото са били години наред.

В качеството си на управител на магазина Б. Н. изготвял и предавал месечни отчети за обемите продажби. От информацията, с която служебно бил запознат, нямало данни да е намалял обема на работа в търговския обект, в който била местоработата му, в размери, които да налагат отпадане на една щатна бройка заетост. Поради липса на посочване на фактическо основание за прекратяване на трудовия договор, не можел да посочи други възражения относно законосъобразността на заповедта.

При наличие на трима работници на сходни длъжности, за работодателя било налице задължение за извършване на подбор по реда на чл.329 от КТ, какъвто не бил извършен, а останалите на работа служители имали по-малък професионален опит, квалификация и образование от ищеца. Дори да е налице твърдение, че подбор е извършен, счита, че същият бил извършен незаконосъобразно.

Прекратяването на трудовия договор било извършено и при злоупотреба с работодателска власт. Целта на работодателя била не да оптимизира персонала и да го съобрази с обема работа, а да прекрати конкретно трудовия договор на Б. И.. Основание за това давало направеното му предложение през м. август 2022 г. да премине на длъжност „продавач консултант“ при съществено намаляване на трудовото възнаграждение. Ищецът не приел това предложение и не подписал предложението му анекс. След този отказ отношението на работодателя към ищеца се променило в негативна посока, като трайната ѝ форма била прекратяване на трудовия му договор. Това поведение на работодателя представлявало о недобросъвестно упражняване на работодателска власт и съгласно чл.8 КТ било самостоятелно основание за незаконосъобразността на оспорената заповед.

Моли да бъде постановено решение, с което заповед № 369/20.12.2022 г. на управителя на „Щайнбергер“ ООД да бъде отменена като незаконосъобразна и ищецът да бъде възстановен на заеманата длъжност преди уволнението. Претендира и направените по делото разноски.

Ответникът „Щайнбергер“ ООД оспорва основателността на предявените искове. Твърди, че обемът на работата в търговския обект, в който е работил ищецът,

чувствително е намалял, особено от 2020 г. след избухване на епидемията от Ковид 19. Това и наложило да се премахне длъжността „управител на магазин“. Намаляването обема на работа било въпрос на преценка на работодателя. С допълнително споразумение към трудовия договор от 04.08.2022 г. на ищеца било предложено да бъде преназначен на длъжността „продавач - консултант", но той отказал да приеме. Заповед № 396/ 2022 г. била издадена на 20.12.2022 г., тъй като ищецът бил в законоустановен отпуск от 26.08.2022 г. до 22.11. 2022 г. На 22.11.2022 г. му било връчено предизвестие за прекратяване на трудовия договор, на основание чл. 328, ал. 1, т. 3 от КТ. Ответникът твърди още, че не е допуснал нарушение на чл. 66, ал. 5 от КТ. Още с предложението за изменение на трудовото правоотношение от 04.08.2022 г. ищецът бил уведомен за необходимостта да бъде премахната длъжността „управител на магазин“. Предложението за допълнително споразумение, предизвестието за прекратяване на трудовия договор и самата заповед за прекратяването му налагали извода, че ответникът не е допуснал нарушение на чл. 66, ал. 5 от КТ и заповедта била напълно мотивирана, като от нея ставало ясно какво е основанието на работодателя да предприеме прекратяване на трудовото правоотношение. След предложението за изменение на трудовия договор от 04.08.2022 г. ищецът първоначално поискал да ползва платен отпуск, а незабавно след това, в продължение на три месеца, бил в отпуск по болест - до 20.11. 2022 г.

Реалното намаляване обема на работа изчерпвало фактическия състав на основанието по чл. 328, ал. 1, т.3 КТ. Като управител на магазина ищецът е следвало да бъде наясно с факта на намаляване на работата в обекта, което от своя страна доказвало, че не е изпълнявал служебните си задължения и това било част от причините за намаляване обема на работата в магазина. Трудовата функция на управителя била единствена и подбор не било възможно да се прави. В магазина работели двама души на длъжност продавач- консултант, като едната била предложена на ищеца, но той отказал да я заеме. Ответникът е назначил с договор за изпитване втори човек на тази длъжност, чиито трудов договор бил прекратен на основание чл.71 КТ. След връщането на ищеца на работа, с предизвестие № 338/ 22.11.2022 г. ответникът го уведомил, че договорът му като управител ще бъде прекратен след отработване на предизвестието. От представените обороти за 2019, 2020, 2021 и 2022 г. се виждало, че в магазина е намалял обема като пари и като артикули ( брой редове, отразени в компютъра). В магазина трябвало да има винаги двама души на работа, като ответникът преценил, че такива са продавач-консултантите. Предвид резултатите в магазина за посочените години, длъжността „управител“ с нищо не допринесла за поддържане или увеличаване на оборота, а точно обратното.

**Съдът като взе предвид събрания по делото доказателствен материал намира за установено от фактическа страна следното:**

Безспорно по делото е, че страните са били в трудовоправни отношения, като ищецът е заемал длъжността “управител на магазин” с място на работа – магазин № 5 в гр.Русе, бул.“С.” 37. От посочената длъжност Б. Н. е уволнен със заповед № 369/20.12.2022 г., считано от 24.12.2022 г. на управителя на „Щайнбергер“ ООД. Посоченото фактическо основание за уволнението е намаляване на обема на работата, а правното - чл.328, ал-1, т.3 от КТ.

Преди това, на 04.08.2022 г. работодателят предложил на служителя сключване на допълнително споразумение, с което трудовият му договор да бъде изменен, като бъде преназначен на длъжност „Продавач-консултант“ с основно месечно възнаграждение 1380 лв., но ищецът отказал. Същият от 26.08 до 08.09.2022 г. е ползвал 9 дни платен годишен отпуск, а след това до 20.11.2022 г. е бил в болнични.

На 23.11.2022 г. на Н. е връчено 1-месечно предизвестие за прекратяване на трудовия му договор поради намаляване обема на работа.

Представени са идентични длъжностни характеристики на длъжностите „Продавач-консултант“, наименование „Продавач-консултант – управител на магазин“ и „Управител на магазин“, наименование „Продавач, консултант – управител на магазин“. Целта и на двете длъжности е „да предлага и продава на клиенти стоките, предмет на продажба в търговския обект, ръководи и контролира работата на служителите в магазина“. В задълженията на тези служители влиза както да консултира и обслужва клиенти, така и да контролира асортимента, количеството и качеството на доставените стоки, да изготвя справки за извършените през деня/месеца продажби и реализирания оборот и др., като носи и отчетническа отговорност.

Ответникът представя щатно разписание за магазин № 5 – гр.Русе, бул.“С.” 37, в сила от 01.01.2022 г., съгласно което в търговския обект има една бройка на длъжност „управител“ и една бройка на длъжност „продавач-консултант“. А съгласно щатното разписание, в сила от 01.08.2022 г., в процесния обект бройките са също две, но все на длъжност „продавач-консултант“.

Съгласно актуалните щатни разписания на „Щайнбергер“ ООД в останалите 8 магазина в страната, в 3 от тях съществува само една бройка – тази на управител, а в останалите 5 освен управител са налични и бройки на продавач-консултанти.

За процесния търговски обект са представени подробни месечни справки за издадените фактури и за доставените стоки в магазина за периода 2019 – 2022 г. От същите писмени доказателства е видно, че оборота за 2019 г. е в размер на 308 867 лв., за 2020 г. – 282 802 лв., за 2021 г. – 302 391 лв. и за 2022 г. – 284 680 лв. За последната 2022 г. месечните обороти са между 20 823 лв. /през м.април / и 26 135 лв. /през м.май/. Стоките, доставени в магазин № 5 в гр.Русе през 2021 г. са на стойност 193 265.96 лв., а през 2022 г. – 177 617.83 лв.

Съгласно справката за тримата служители в процесния магазин към 20.12.2023 г., Б. Н. е с висше образование, с общ трудов стаж 25 г., 11 м. и 17 д, от които при ответника от 03.01.1997 г. като сътрудник, а от 25.05.2009 г. като управител на магазин. Светлана Върбанова е с висше образование с трудов стаж от 19 г., 8 м. и 19 дни все в ответното дружество като продавач-консултант и Диана Илиева – със средно спец.образование, с общ трудов стаж 15 г., 2 м. и 9 д., като при ответника е назначена на 29.09.2022 г. като продавач-консултант.

**При така изяснената фактическа обстановка съдът прави следните правни изводи:**

Прекратяването на трудовото правоотношение от работодателя е негово субективно право, за упражняването на което е необходимо наличието на съществуващо и валидно трудово правоотношение, възникнали след сключването на трудовия договор законоустановени предпоставки за уволнение и законосъобразност при процедирането от страна на работодателя. В тежест на последния е да докаже наличието на всички предпоставки за законосъобразност на извършеното от него уволнение.

Процесната заповед № 369/20.12.2022 г. е издадена от надлежен орган-управителят и съответно представляващото "Щайнберг" ООД, гр.София лице. Заповедта е мотивирана от фактическа страна с намаляване обема на работата, с правна квалификация чл.328, ал.1, т.3 от КТ.

Според задължителната практика на ВКС, намерила израз в постановените по реда на чл.290 ГПК решения от 08.02.2011г. по гр.д.№№265/2010г., IV г.о. на ВКС и от 09.07.2012 г. по гр.д.№ 1251/ 2010 г., IV г.о. на ВКС, разпоредбата на чл.328, ал.1, т.3 КТ не предвижда нищо друго, освен посочване на основанието за прекратяване на трудовия договор „поради намаляване обема на работата”. Това е въпрос на преценка на работодателя, тъй като се касае за фактическо състояние, обусловено от конкретни причини, което не е необходимо да се установява с изрично приети решения от работодателя. Именно той преценява дали да намали броя на работниците тогава, когато има намаляване обема на работа. За настъпване на предпоставките по чл. 328, ал.1, т.3 КТ е без значение този факт да е констатиран от компетентен орган с нарочен акт. Решение на компетентен орган е задължително да има само когато намалението обема на работа е довело до структурни промени - закриване на отдел, звено или друга структурна единица, каквато хипотеза в настоящото производство няма. Реалното намаляване обема на работа изчерпва фактическия състав на основанието по чл. 328, ал.1, т.3 от КТ.

Поради горното, неоснователно се явява първото възражение на ищеца за незаконосъобразност на уволнението, поради нарушаване правото му на информираност в какво се изразява намаляването обема на работа, в какъв период е

извършена преценката от работодателя за това и по какви критерии.

За осъществяването на законосъобразно уволнение на посоченото основание работодателят следва да докаже, че е налице реално, фактическо намаляване обема на работата в определен отдел, звено в предприятието /в случая в конкретния търговски обект в гр.Русе/ към момента на уволнението на служителя и връзката между намаляване на работата и трудовата функция на уволненото лице. Задължително трябва да бъде доказано и наличието на трайно и осезаемо намаляване обема на работата, обхващащо по-продължителен период от време, което да е довело до отпадане необходимостта от осъществяване на точно определена трудова дейност на съответния работник/служител.

Според характера на дейността на предприятието, намаляването на обема на работата може да се изрази по различен начин – намаляване на произвежданата продукция, намаляване на продажбите, на предлаганите от предприятието услуги и пр. Това може да настъпи било поради външни причини, напр. намаляване на клиентите, било по решение на работодателя, по негова преценка. Но за да бъде намаляването обема на работа основание за прекратяване на трудовото правоотношение, то трябва да отговаря на определени условия - преди всичко да е действително, а не фиктивно и да има сравнително траен характер.

В практиката на ВС и ВКС се приема също, че намаляването на обема на работата е самостоятелно основание за уволнение по чл. 328, ал.1, т.3 КТ и когато съкращаването на щатната бройка за определена длъжност е извършено поради намаляване на обема на работата и уволнението на работника е по чл. 328, ал.1, т.3 КТ. При оспорване законността му, предмет на установяване по делото е фактът на намаляване обема на работата и дали то е свързано с изпълняваните от работника трудови функции, респ. премахването на съответната щатна длъжност обусловено ли е от намаления обем на работата на предприятието.

Когато този факт е установен, работодателят притежава законното основание да прекрати трудовия договор със служителя на основание чл. 328, ал.1, т.3 от КТ. Всяко трайно намаление на обема на работа, без то да е пренебрежимо малко спрямо общия обем, е основание за уволнение, когато тази работа се изпълнява от няколко работника или служители. В случай, че работата е намалена само за определена длъжност, работодателят може да запази длъжността, възлагайки ѝ други трудови функции или да я съкрати, като разпредели трудовите функции между други длъжности, но не може да уволни изпълняващия длъжността само поради намаление обема на работата му на основание чл. 328, ал.1, т.3 от КТ.

Поради изричното оспорване в настоящия случай от страна на ищеца на законността на уволнението, като се твърди, че реално липсва твърдяното от работодателя му намаление в обема работа в стопанисвания от ответното дружество

магазин в гр.Русе, в тежест на ответника в производството е да установи при условията на пълно и главно доказване, че е осъществен фактическият състав на чл. 328, ал.1, т.3 от КТ и към датата на уволнението е налице обективно намаляване обема на работа в обекта, в който осъществява трудовата си функция ищецът, което налага намаляване и на служителите, изпълняващи трудови функции.

В отговора на исковата молба ответникът твърди, че обемът на работата в процесния търговски обект чувствително намалял, особено от 2020 г. след избухване на епидемията от Ковид 19. Както беше посочено по-горе, оборотът в магазина от 308 867 лв. през 2019 г. е намалял на 282 802 лв. през 2020 г., докато през следващата 2021 г. се е увеличил на 302 391 лв. Последната 2022 г. оборотът има отново незначително понижение на 284 679 лв. Помесечно оборотите през 2022 г. са в границите между 20 823 лв. и 26 135 лв.

Доставената стока в магазина през 2021 г. е на обща стойност 193 265 лв., а през последната 2022 г. има леко понижение - 177 617 лв., но за това обстоятелство не са изложени нито твърдения, нито са ангажирани доказателства.

За липсата на намаляване работата в процесния търговски обект в гр.Русе сочи и щатното разписание, според което до м.август 2022 г. служителите в магазина са двама и след този период отново са двама, като бройката на управител е трансформирана във втора бройка на продавач – консултант. От цитираните по-горе длъжностни характеристики, обаче става ясно, че двете длъжности са с абсолютно идентични трудови функции. Т.е. налице е формално съкращаване длъжността на ищеца, чиито функции на управител на магазин очевидно са поети от двамата служители, заемащи длъжността „продавач – консултант“. При това положение, както приема съдебната практика, уволнението на основание чл.328, ал.1, т.3 КТ е незаконосъобразно. За това обстоятелство сочи и факта, че в нито един от останалите осем търговски обекта на ответника длъжността „управител на магазин“ не липсва, напротив – в три от тях тя е и единствена.

От друга страна, ако в един търговски обект работата е намаляла, причините за това могат да бъдат най-различни – промяна в асортимента, качеството или цената на стоките, инфлационните процеси в страната, Ковид пандемия и т.н. В случая твърдения в тази насока не са изложени от работодателя. В съдебно заседание пълномощникът на ответника заявява, че именно работата на ищеца е причината за намаляване на оборотите, но не става ясно по какъв начин с действията или бездействията си Б. Н. е повлиял върху оборотите на магазина, нито са налице доказателства за тези твърдения. Не става ясно и от какво зависи количеството на доставената стока в обекта всеки месец – само от направените заявки от управителя или от наличностите и изпратените стоки от склада на дружеството.

Изложеното дава основание на съда да приеме, че ответникът не доказва в

процеса нито факта на намаляване обема на работата в търговския си обект в гр.Русе, нито това намаляване да е свързано с изпълняваните от ищеца трудови функции, респ. премахването на щатната длъжност „управител на магазин“ да е обусловено от намаления обем на работата на обекта.

Следователно, по делото ответникът не доказва правото си да прекрати едностранно трудовото правоотношение на посоченото безвиновно основание. Това обосновава и извода, че в случая не са били налице предпоставките на чл. 328, ал. 1, т. 3 КТ.

Съгласно чл.329, ал.1 КТ, при намаляване на обема на работата, работодателят има право на подбор и може в интерес на производството 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.

При наличие на повече от една еднородни длъжности, част от които се съкращават, работодателят е длъжен да извърши подбор съобразно критериите, визирани в чл.329, ал.1 КТ. В конкретния случай няма спор, че ответникът не е извършвал подбор между служителите, работещи в процесния обект с аргумента, че се съкращава единствената бройка на заеманата от ищеца длъжност. Както беше посочено вече нееднократно, трудовите функции на съкратената длъжност «управител» и на тази на «продавач-консултант» са абсолютно идентични, при което за работодателя е възникнало задължението да извърши подбор между всички служители, работещи в обекта към датата на уволнението на ищеца.

Поради изложените съображения съдът приема, че ответникът е нарушил и разпоредбата на чл.8 от КТ, тъй като, злоупотребявайки с работодателска власт, само формално е премахнал заеманата от ищеца длъжност като ненужна, поради намаляване обема на работата, целяйки да прекрати трудовото правоотношение конкретно с Б. Н..

Предвид изложеното съдът приема, че процесната заповед е незаконосъобразна. Горепосочените мотиви налагат извод, че изискуемите елементи на фактическия състав на чл.328, ал.1, т.3 КТ не са налице - не е налице към момента на уволнението обективно намаляване на обема на работата в търговския обект на ответника в гр.Русе. работодателят е упражнил неправомерно правото си да уволни свой служител, поради което и заповед № 369/20.12.2022 г. на управителя на „Щайнбергер“ ООД, гр.София, се явява незаконосъобразна и подлежаща на отмяна.

Поради уважаването на главния иск за отмяна на горната заповед следва да бъде уважен и искът за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност

На основание чл.359 КТ и чл.78, ал.1 ГПК, в тежест на ответника е заплащането на държавна такса за производството по сметка на РС-Русе в размер на 100 лв., както и направените от ищеца деловодни разноски – 780 лв.- заплатено адв.възнаграждение. Неоснователно е възражението на пълномощника на ответника по чл.78, ал.5 ГПК за



прекомерност на възнаграждението, тъй като същото е в минималния размер, предвиден в чл.7, ал.1, т.1 от Наредба № 1/09.07.2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения.

Мотивиран така, съдът

## **РЕШИ:**

ОТМЕНЯ заповед № 369/20.12.2022 г. на управителя на "Щайнбергер" ООД, гр.София, с която е прекратен трудовият договор на Б. И. Н., с ЕГН \*\*\*\*\*, поради намаляване обема на работа, като незаконосъобразна.

ВЪЗСТАНОВЯВА Б. И. Н., с ЕГН \*\*\*\*\*, от гр.Русе на длъжността, заемана преди уволнението му.

ОСЪЖДА "Щайнбергер" ООД, с ЕИК 2006753373, със седалище и адрес на управление гр.София, ул."Хан Аспарух" 1, представлявано от управителя Стефан Йорданов Дервишев, да заплати на Б. И. Н., с ЕГН \*\*\*\*\*, **780 лв.** деловодни разноси.

ОСЪЖДА "Щайнбергер" ООД, с ЕИК 2006753373, със седалище и адрес на управление гр.София, ул."Хан Аспарух" 1, представлявано от управителя Стефан Йорданов Дервишев, да заплати по сметката на РС-Русе държавна такса по делото в размер на **100 лв.**

Решението подлежи на въззивно обжалване пред ОС-Русе в 2-седмичен срок от връчването му на страните.

**Съдия при Районен съд – Русе:** \_\_\_\_\_