

# РЕШЕНИЕ

№ 2977

гр. София, 27.02.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 156 СЪСТАВ**, в публично заседание на тринадесети февруари през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: ВА

при участието на секретаря ЕД  
като разгледа докладваното от ВА Гражданско дело № 20221110156489 по описа за 2022 година

# РЕШЕНИЕ

27.02.2023 г., гр. София

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, I I Г. О., 156-ти състав**, в открито публично заседание на тринадесети февруари през две хиляди и двадесет и трета година, в състав:

**ПРЕДСЕДАТЕЛ: ВА**

при секретаря ЕД, като разгледа докладваното от съдия ВА гр. дело № 56489/2022 г. по описа на СРС, за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 124 и сл. ГПК.

Подадена е искова молба от М. Е. С. срещу „КСБ“ ЕООД, като се твърди, че страните се намирали в трудово правоотношение по силата на трудов договор за длъжността „специалист обучение и развитие“. Поддържа, че със заповед от 24.08.2022 г., считано от 25.08.2022 г. било прекратено трудовото правоотношение, поради съкращаване в щата на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 КТ. Навежда доводи, че извършеното уволнение било незаконно, тъй като не било налице реално съкращаване в щата по отношение на длъжността, която била изпълнявала, а освен това в уволнителната заповед длъжността не била посочена правилно. Развива съображения, че дори да е налице съкращаване в щата, тъй като не се касаело за единствена длъжност работодателят следвало да извърши подбор между всички лица, които заемали еднакви или сходни длъжности. Сочи, че нито от

уволнителната заповед, нито предизвестieto можело да се разбере какви са правомощията на лице, което ги било подписало, съответно нямало надлежни данни, че последното било надлежно овластено да се разпорежда с трудовите отношения. Излага съображения, че последното й брутно трудово възнаграждение за пълен отработен месец, предхождащ месеца на уволнението било за м.07.2022 г., като БТВ било в размер на 3651,46 лева, поради което тъй като уволнението било незаконно работодателят й дължал и сумата от 21909,00 лева – обезщетение за оставане без работа в следствие на незаконното уволнение за периода от 25.08.2022 г. до 25.02.2023 г. Иска уволнението да бъде признато за незаконно и да бъде отменено, както и да бъде възстановена на длъжността, която е заемала преди уволнението, както и присъждане на претендираното обезщетение.

В срока по чл. 131, ал. 1 ГПК е подаден отговор на исковата молба, като се твърди, че исквете са процесуално допустими, но неоснователно. Поддържа, че страните са се намирали в трудово правоотношение за твърдяната от ищца длъжност, като ищцата била работила по проект MS CTS OnPrem, които бил един от множеството проекти, които дружеството изпълнявало и по който имало служители. Излага съображения във връзка с трудовите функции на ищцата, съобразно длъжностна характеристика, която била неразделна част от трудовия договор. Навежда доводи, че от представени фишове се установявало, че на ищцата били начислени трудови възнаграждения, обезщетения по чл. 220 КТ, чл. 222 КТ и чл. 224 КТ за периода м.06.2022 г. до м.09.2022 г., като същите били изплатени. Твърди, че предизвестieto за прекратяването на трудовия договор и уволнителната заповед били подписани от Елена Калчева, която била ръководител на човешки ресурси, която била надлежно упълномощена от управителя на дружеството. Поддържа, че с решение на управителя на дружеството била извършена промяна в щатното разписание на дружеството, което обосновава подробно, като длъжността на ищцата, която била единствена се съкращавала. Аргументира, че самата ищца била признала извънсъдебно, че в случая длъжността й била единствена, като прави извод, че в случая било налице реално съкращаване в щата. Инвокира доводи, че работодателят не е имал за задължение да извършва подбор по смисъла на чл. 329 КТ, тъй като единствено ищцата е заемала длъжността и само тя е изпълнявала тези трудови функции. Твърди, че с оглед неоснователност на иска за отмяна на незаконното уволнение, то неоснователен бил и искът по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност, както и претенцията за заплащане на обезщетение по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, във вр. чл. 225 КТ, като за последната сочи, че не било доказано, че ищцата е останала без работа, респ. че били налице вреди и причинно-следствената връзка. Евентуално прави възражение за прихващане със сумата от 3595,46 лева – представляваща изплатено обезщетение по чл. 220, ал. 1 КТ, както и за сумата от 2981,61 лева – представляващи изплатено обезщетение по чл. 222, ал. 1 КТ. Развива съображения, че БТВ на ищцата било в размер на 3595,46 лева, като същото, както и обезщетенията които й били дължими, били изплатени. Иска отхвърляне на предявените искове, евентуално извършването на съдебно прихващане по заявеното възражение.

Съдът, като съобрази правните доводи на страните, събраните писмени и гласни доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, съгласно правилата на чл. 235, ал. 2 ГПК, намира за установено следното от фактическа и правна страна:

#### **I. От фактическа страна.**

Между страните не се спори, поради което следва да бъде обявено за безспорно с доклада по делото на основание чл. 146, ал. 1, т. 3 ГПК, че: **1)** са се намирали в трудово правоотношение по силата на трудов договор за длъжността „специалист обучение и развитие“; **2)** със заповед, считано от 25.08.2022 г., трудовото правоотношение е било прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 КТ.

Обявените за безспорни обстоятелства се установяват и от писмените

доказателствени средства – в тази насока, който съдът кредитира – Заповед № ТС – 0603/23.08.2022 г. и Трудов договор от 02.01.2013 г.

Приложена е длъжностна характеристика за длъжността „специалист обучение и развитие“, като се установява, че отговорностите на длъжността са свързани със следното:

- поддържа на високо ниво на знания в посочената област на експертиза на екипа и се запознава с нови версии и продукти, както е възложено, за които може да се организира периодично обучение;

- отговаря за изпълнението на процесите на доставчика във връзка с мониторинг на разговори, успешно разрешаване на казуси и настройка на всички канали за контакт;

- осигурява високо ниво на професионална, компетентна подкрепа на всички клиенти и в случай на спешност приема телефонни обаждания вместо други;

- отговаря за изпълнението/координирането на комплексен анализ за успешно разрешаване на казуси – социални умения, технически оценки и технологични оценки;

- разрешава трудни казуси както за клиенти, така и за членове на екипа и предоставя обратна информация на клиента, когато е подходящо;

- отговаря за процеса на ескалация под ръководството на мениджъра на екип съгласно процедурите на клиента. Проактивна прави предложения за отворени казуси на членове на екипа чрез подходящи системи;

- отговаря за предоставянето на обратна информация на мениджърите по обслужването на клиенти/мениджърите на екип и мениджърите по качество относно резултатите от мониторинга на обажданията/успешно разрешаване на казуси и области на подобрения;

- ефективно комуникиране с клиенти и членове на екипа и осигуряване на лидерство, като служи за пример на екипа;

- подготвя допълнителни материали по различни въпроси, когато е необходимо;

- поддържа удовлетвореността на клиентите съгласно текущите нива на измерване;

- осигурява обучение на членове на екипа и съдействие на отдел „Обучение“ и на клиента с подготовка, когато е необходимо;

- осигурява обучение и развитие на членовете на екипа съгласно разпределението.

Представено и неоспорено е апостилирано пълномощно, като е установява, че управителя на ответника е възложил на ЕК упражняването на работодателска власт, вкл. при извършването на длъжности характеристики, подбори и уволнения в тази насока – така т. 3. 1. в пълномощното.

По характера си упълномощителната сделка се реализира чрез едностранно изявление. А извън правилата на чл. 36-43 ЗЗД, съгласно чл. 44 ЗЗД за едностранните изявления се прилагат правилата за договорите, когато закона допуска същите да поразжат, изменят и прекратяват правила и задълженията. Ето защо в случая е приложимо правилото на чл. 20 ЗЗД, според което при тълкуването на договорите (а в случая едностранните изявления – арг. от граматическото и систематично приложение на чл. 20 ЗЗД, във вр. чл. 44 ЗЗД) трябва да се търси действителната обща воля на страните. Отделните уговорки трябва да се тълкуват във връзка едни с други и всяка една да се схваща в смисъла, който произтича от целия договор, с оглед целта на договора обичаите в практиката и добросъвестността. В случая безспорно се установява валидно учредена представителна власт, вкл. за упражняване на работодателската власт, като доказателства в тази насока не се оспорени надлежно, а принципно възможност в тази насока би имало само ненадлежно представляването лице, какъвто не е процесният случай, доколкото очевидно работодателят е надлежно представляван.

Приложено е Решение № BR-003/19.08.2022 г. от което се установява, че ответникът е взел решение за съкращаване на единствена щатна бройка на длъжност „специалист обучение и развитие“ MS CTS OnPrem, като със същото решение е утвърдено ново щатно разписание.

Представено е приложение № 1 към Решение № BR-003/19.08.2022 г., като се установява, че длъжност „специалист обучение и развитие“ MS CTS OnPrem е съкратена и за същата не се предвиждат служители.

По делото е приложено Решение № BR-002/29.06.2022 г. и Приложение № 1 към него, като се установява, че при утвърдената длъжностна характеристика към момента на решението е съществувала длъжност „специалист обучение и развитие“ MS CTS OnPrem – 1 бр.

От извършена констатация по реда на чл. 183 ГПК от трудовата книжка на ищцата се установява, че последното записване е на стр. 18-19, като същата е оформена от „КСБ“ ЕООД, като е вписан съответния трудов и осигурителен стаж.

Трудовата книжка е официален удостоверителен документ за факти и обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника или служителя. Като такъв вид документ тя има доказателствено значение по смисъла на чл. 179 ГПК за фактите отразени в нея – арг. чл. 347 КТ. Тоест, като официален удостоверителен документ трудовата книжка се ползва с обвързваща съда материална доказателствена сила, поради което и съдът е длъжен, при липса на обратно доказване (което по правило е пълно и главно), да приеме отразените обстоятелства в документа за осъществили се в обективната действителност.

По делото са събрани гласни доказателствени средства чрез разпитите на св. Елена Калчева и св. Елена Чечиева.

От казаното от св. Калчева се установява, че работи при ответника, като „ръководител“, отдел „човешки ресурси“. Свидетелства, че познавала ищцата, която била работела на длъжност „специалист обучение и развитие“. Установява, че при работодателя имало и други такива длъжности, но през 2022 г. при ответника имало съкращение на тези длъжности, като през м.08.2022 г. била съкратена длъжността и на ищцата, поради намаляване на обема на работа и прехвърлянето на структурата в друга държава, което се изисквало от клиента на ответника, във връзка с извършваните функции по поддръжка, поради което смятат работодателят нямал друга алтернатива освен да съкрати позицията. Клиентът бил Microsoft, като в случая звеното било OnPrem. Изяснява, че се касаело за специфично звено, което за този клиент се поддържало от България и Ла Коруня, както и от други сайтове по света, като поддръжката зависела от това къде било най-изгодно за клиента, съответно неговите желания. Сочи, че клиента бил взел решения поетапно да премести звеното си в Ла Коруня. Това била причината да се вземе решение за първите звена, чието закриване било пожелано от клиента, сред което била и процесната длъжност, тъй като тези длъжности били допълнителен разход за клиента, като същите не били задължителни, за да може дейността да се извършва по най-правилния начин. Подробно изяснява, че принципно процесната позиция имала добавена стойност, но не била от същинско (фундаментално) значение за изпълнение на проекта, но последната била директен разход за клиента. Сочи, че това означавало, че клиента заплащал 100 процента от разходите към ответника, но самата длъжност нямала изключителна добавена стойност, тъй като бизнесът можел да съществува и без нея. Свидетелства, че към настоящият момент нямало подобна длъжност, съответно, че същата нямала подчинени, като агентите, които поддържали този бизнес били подчинени на преките ръководители на екипи. В случая те продължавали да работят на проекта бил към затваряне. Установява, че била получила информация от управителя на дружеството, че клиентът бил искал нещата да се

преструктурират, като с оглед заеманата от свидетеля длъжност ѝ било възложено да извърши съкращаване в щата. Изяснява, че в случая не бил извършван подбор, тъй като имало специфика на конкретния проект и извършваната дейност. Свидетелства, че длъжността била с едно и също наименование, защото в основата на заеманата длъжност всички вършели едно и също, но имало индивидуална специфика на всеки проект, поради което служителите не били взаимозаменяеми. В случая се касаело за корпорация от 2800 човека, като имало повече от 30 проекта, поради което имали нужда от различни позиции, но били ограничени от класификатора на длъжностите. Свидетелства подробно за наличието на други проекти, които назовава по имена и специфики, вкл. че се касаело за опериране в различни сектори. Изяснява, че всеки клиент имал изисквания и специфики за определени от него процеси, системи, методология на поддръжка на клиенти, във връзка с директните изисквания за това което се изисквало при поддържането на сектора, за което при разпита дава примери. Сочи, че ако едно лице на длъжността „специалист обучение и развитие“ бъде прехвърлен към друг проект категорично не може да започне работа веднага, тъй като се налагало да мине през обучение, което било заложено от самия клиент, тъй като при обучението лицето заемащо длъжността се запознавало със спецификите на процесите, системите, метриките и като цяло други свързани изисквания. Подробно изяснява, че метриките и изискванията били различни за отделните проекти, съответно какви били изисквания за това което трябвало да бъде постигнато. Всички било строго специфично. Установява, че ищцата конкретно не била отговаряла за служители и агенти, като тя била специалист, който отговарял за поддръжка на това процесите да се случват правилно и да се поддържа съответното качество – агентите да бъдат на ниво в случая с оглед проекта OnPrem. Сочи, че това била функцията на длъжността, като ищцата била дългогодишен служител, последователно назначен първо в компанията „Стрийм“, като след придобивания започнала преди много време да работи при ответника. Свидетелства, че общ кост център било общата глобална вътрешна организация на самата компания, като се предполагало определено наименование на перата по които се отнасяли разходите, за да можели да оперирали по правилният начин, за което се създавало „кост център“. За дадения проект това бил разходът, който касаел отделния служител, съответно се отчитали разходите за неговото възнаграждение на клиента, за да могат да се отчетат разходите. Сочи, че обаче досежно вътрешната структура позицията се отнасяла към конкретен проект, което се отразявало и във вътрешната система на компанията, която в случая я била отнесла към проекта OnPrem. Все пак с оглед глобалното отчитане имало множество вътрешни кодове, които били ползвани. Свидетелства, че между отделните проекти имало различни специфика и изисквания за което дава примери, съответно изяснява подробно. Установява, че принципно, за да отделният специалист да навлезе в работата бил необходим най-малко месец, но било възможно да се изисква и време от няколко месеца. Свидетелства, че преди съкращаване на ищцата проектите може би са били 4, като по отношение на фундаменталните изисквания сочи, че за длъжността към всяко лице имало изисквания да покрива изискванията на академията за подобни специалисти. От значение били т. нар. „меки“ умения – вземало се предвид дали хората говорили правилно с клиентите, дали се представят по правилния начин, дали следват точно определени линии, когато се свържели с един клиент, дали имат добра преценка за работата – тъй като били обучавани на коучинг, за да могат да обучават и коучват хората по правилния начин на комуникиране и случване на нещата. В това се изразявал т. нар. фундамент. Отделно от това всяко лице на длъжността минавало през отделно обучение, към конкретна бизнес линия – за всеки клиент, където се обучавало и научавало съответния процес, което се изразявало в това какво трябвало или не трябвало да направи съответния агент във всяка ситуация. Специалистите обучение и развитие наблюдавали агентите от първо ниво и оценявали тяхната работа. Свидетелства, че имало общи стандарти, които били заложени в първоначалния фундамент за оценяване на работата на агентите. Правели се и вътрешни сертификации, но само ако тези хора не били

изпълнявали длъжността преди това, а когато я бил изпълнявал се правели освежителни курсове, но само ако дадения специалист отговаря единствено за конкретния проект, но не може да посочи изрично дали се сертифицирали отново. Сочил, че била запозната със сертификацията на длъжности „Волф тренинг“, но не била запозната с последваща такава.

При разпита на св. Чевчиева се изяснява, че познавала ищцата от 2014 г., когато започнала работа във фирма „Кънвърджис“, която понастоящем била ответното дружество. Свидетелства, че тя самата била работила там до 2017 г. По това време М. била „Quality analyst“- „Анализатор качество и специалист обучение“. Имало и други лица, които извършвали тази дейност. Свидетелства, че те си били помагали и били контактували, като доколкото помни имали и регулярни седмични срещи. Изяснява, че имало общ ръководител, въпреки, че работели по различни проекти. Ищцата участвала в обучението и подготовката на подобни специалисти. Помни, че имало друг такъв специалист като нея – Ясмина. А доколкото можела да си спомни ръководителката им се казвала Орши. Имало поне още двама, но не може да си спомни имената им. Често лицата се замествали, когато някой от тях бил в отпуска или имало друга причина. Изяснява, че често някое от другите лица, които били заемали длъжността били слушали обажданията им и оценявали имейлите им, като самата тя била наблюдавана и контролирана от такива лица. Контролът се бил по отношение слушане на обаждания и проверка за адекватност на имейлите, съответно как се изразявали и комуникирали с клиентите. Сочил, че тази дейност била извършвана от Ясмина и М., като двете се замествали взаимно когато някоя отсъствала. Следяло се за качеството на самата услуга при комуникацията с клиентите, но не и за техническата услуга. Свидетелства, че тя самата била „специалист техническа поддръжка“ в Microsoft CTS, като доколкото помни услугата била същата с Microsoft Vanguard. Изяснява отделните прилики и разлики с Microsoft OnPrem, като сочи, че самата тя обслужвала клиентите на немски език. Сочил, че М. и Ясмина проверявали на немски език, но смята, че е възможно това да се е случвало и на английски език. Свидетелства за това каква е била организацията на работа. Установява, че посочените обстоятелства касали периода 2014-2017 г., като след това тя прекратила договора си по взаимно съгласие, тъй като си намерила друга работа и била напуснала.

Съдът намира, че следва да изясни, че принципно проверката и оценката на свидетелските показания (събраните гласни доказателствени средства) се оценява съобразно изискванията на чл. 172 ГПК и съобразно всички останали доказателствени средства, доколкото гражданският процес не предвижда правила, които да придават обвързваща (материална) доказателствена сила на казаното от свидетелите, респ. в българското право не са налице хипотези на т. нар. предустановени доказателства. В този смисъл въпреки очевидната процесуална активност на страните при разпита на свидетелите, следва да се отбележи, че съда цени показанията на свидетелите досежно фактите за които същите са били допуснати. Останалите обстоятелства са без значение, тъй като в едната си част са процесуално недопустими (вкл. опита за оспорване от страна на ответната страна с молбата, която съдът е докладвал в о. с. з. от 13.02.2023 г.), респ. в голямата си част са неотнормирани, тъй като опита и на двамата процесуални представители за поставяне на контролни въпроси, не касе подобно хипотеза, а хипотеза на т. нар. непряка конфронтация със свидетелите. Тоест, задаването на въпроси целящи не да проверят действително обстоятелства за които свидетелите съобщават и са допуснати, а такива извън това, които имат една очевидна цел – опит да се дискредитира свидетеля пред съда, чрез соченето на извънпроцесуални обстоятелства (включително) и за такива, за които свидетелите не са допуснати. От процесуална гледна точка контролните въпроси са принципно процесуално допустими, отнормирани и необходими, **но само да целят казаното от свидетелите за обстоятелствата, за които са допуснати, а не по принцип** – какъвто е процесния случай.

Настоящата съдебна инстанция приема показанията на свидетеля Елена Калчева за достоверни, тъй като, преценени по правилата на чл. 172 ГПК, са последователни, житейски и правно логични, като не се доказва свидетелят да е заинтересован от изхода на правния

спор, предмет на делото. Въпреки наличието на неточности в някои детайли, това не може да доведе до извод за противоречивост, нелогичност и непоследователност на показанията. Нещо повече, логично е с оглед изминалия период от време и заемната позиция свидетелят, да си спомнят случая по-общо, допускайки неточности в някои детайли, които избледняват с времето, поради особеностите на човешката памет. Същественото е, че субективните му възприятия по отношение на правнорелевантните факти са формирани непосредствено и не са взаимоизключващи се, включително свидетелят дава показанията си, под страх от наказателна отговорност. Необходимо е да се изясни, че с оглед непосредственото формиране на субективните възприятия е нормално свидетелят да описва някои детайли по различен начин, според собствената си гледна точка. Това обстоятелство се обуславя от човешка перцепция, сугестия и контрасугестия, които са обусловени от обективни, но и от субективни фактори. Следва да се отбележи и обстоятелството, че наличието на трудово правоотношение между свидетелят и ответника по делото не може да изключи изначално възможността същият да свидетелства и да дава достоверни показания. Това обстоятелство е само индиция, за да съдът при преценка на свидетелските показания да подходи с повишена критичност. В случая по делото липсват дори индиции, че свидетелят е недобросъвестен, респ. че показанията му изопачават фактите за които свидетелства.

По отношение казаното от св. Елена Чефчиева, съдът счита, че въпреки, че като се преценят показанията и по смисъла на чл. 172 ГПК, принципно същите са житейски и правно логични – т.е. в показанията си свидетелят съобщава конкретни факти, които е възприел, като казаното не се опровергава от другите доказателства по делото, нито са налице данни, че свидетелят е недобросъвестен, то изводът на съда е, че не следва да кредитира казаното от св. Чефчиева. Този извод се обуславя от факта, че свидетелят е допуснат на страна на ищеца за провеждането на насрещно доказване – което по правило не следва да е пълно и главно, но е достатъчно да бъде проведено в такава степен, че да разколебае тезата на насрещната страна, тъй като носейки доказателствената тежест, доказването на последната би следвало да се разколебае в такава степен, че да е достатъчно у съда при прилагането на закона да се индицира съмнение, че материалната предпоставка (юридическият факт) не се е осъществил в обективната действителност или не се е осъществил по твърдения начин, за да се направи извод, че същият е недоказан пълно и главно, предвид неблагоприятните последици на доказателствената тежест – арг. чл. 154, ал. 1 ГПК. В случая, основният проблем е, че свидетелят дава данни за периода от 2014 г. до 2017 г., като самата тя сочи, че са налице множество промени при ответника и придобивания, освен това сочи факти за период от пет години преди процесния. Тоест, дори свидетелят да съобщава добросъвестно всички настъпило и случило се при ответника, то крайния период за това е 2017 г., а процесното уволнение е настъпило през 2022 г., поради което св. Чефчиева практически е лишена от възможността да има преки или непреки възприятия за организацията от структурна, функционална или дори чисто организационна гледна точка за предприятието на ответника. Ето защо, съдът намира, че не може да кредитира казаното от нея, тъй като същото касае предприятието на ответника в периода за около пет години преди процесното уволнение, а отделно от това показанията по никакъв начин не оборват казаното от св. Калчева, която отделно от това има преки впечатление за организацията и структурата (в аспектите касаещи позицията ѝ) за предприятието на ответника и практическото изпълнение на работата и изискванията към него.

По отношение на останалите писмени доказателства по делото, съдът счита, че не следва да ги обсъжда, тъй като в едната си част страните са представили очевидни процесуално недопустими писмени доказателствени средства – напр. чрез представените чатове по приложението Viber, практически не се иска доказване чрез писмени доказателствени средства, а доказване чрез гласни доказателствени средства, но в писмена доказателствена форма (макар и електронна), което е недопустимо от гледна точка на български граждански процес.

## II. От правна страна.

Тежестта на доказване, тоест задължението за установяване законността на уволнението носи ответникът по настоящото дело. Законността на едностранното прекратяване на трудовото правоотношение на основание съкращаване в щата се предпоставя от проявлението на следните юридически факти – **1)** съкращаването на длъжността или на съответната щатна бройка, т. е. на трудовите задължения, които тя включва, да е реално; **2)** моментът на уволнението трябва да съвпада или да следва датата, на която е извършено реалното и фактическо съкращаване на щата; **3)** компетентният орган да е взел по надлежен ред решение за съкращаване на щата.

Тъй като по правилата на чл. 154, ал. 1 ГПК тежестта, т. е. процесуалното задължение за установяване законността на уволнението носи работодателят, е необходимо в съдебното производство той да установи осъществяването в обективната действителност на всички материални предпоставки, които обуславят законното прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 КТ – поради съкращаване в щата.

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

Съкращение на щата по смисъла на чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ означава премахване, считано от един определен момент за бъдеще, на отделни бройки от утвърдения общ брой на работниците и служителите в предприятието, поради преустановяване на съответстващите им трудови функции. Поради отпадане на трудовите функции запазването на трудовото правоотношение е невъзможно и законодателят е предвидил неговото прекратяване на посоченото безвиновно основание.

Според постановките на **Тълкувателно решение № 3 от 16.01.2012 г. на ВКС по т. д. № 3/2011 г., ОСГК** „Преценката на работодателя по чл. 329, ал. 1 КТ - кой от работниците и служителите има по-висока квалификация и работи по-добре подлежи на съдебен контрол в производството по иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ при упражняването, на който съдът проверява, основават ли се приетите от работодателя оценки по законовите критерии по чл. 329, ал. 1 КТ на действително притежаваните от работниците и служителите квалификация и ниво на изпълнение на възложената работа.“.

В приетото тълкуване от **Тълкувателно решение № 5 от 26.10.2021 г. на ВКС по тълк. д. № 5/2019 г., ОСГК** се възприема, че: „Закриване на част от предприятието по смисъла на чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 1 от Кодекса на труда е налице, когато от структурата на предприятието е премахнато определено негово организационно обособено звено и е прекратена дейността на това звено. При вътрешната реорганизация се извършват структурни промени, при които някои звена се променят чрез сливане, вливане, отделяне, разделяне и др., но дейността им се запазва. Съкращаване в щата по смисъла на чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 от Кодекса на труда има, когато се заличават всички щатни бройки за определена длъжност или се намаляват част от тях. Вътрешната реорганизация не е основание за прекратяване на трудовия договор, поради което няма основание да бъде извършен подбор. При закриване на част от предприятието работодателят има право, но не и задължение за подбор, т.е. извършването му е по негова преценка. Работодаателят може да упражни правото на подбор, когато в оставащите организационно обособени



звена на предприятието в същото населено място има работници или служители на длъжности с еднакви или с несъществено отличаващи се трудови функции.“. В тази насока според мотивите на ВКС „Основанието за прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 1 от Кодекса на труда е налице при закриване на част от предприятието. Разликата между него и основанието по чл. 328, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда – „закриване на предприятието“, е само количествена. При основанието по чл. 328, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда е налице пълно закриване на предприятието и преустановяване за в бъдеще на неговата цялостна дейност, като то престава да съществува като работодател. Основанието по чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 1 от Кодекса на труда е налице при преустановяване на дейността на определено организационно обособено звено от предприятието, но което няма признаците на работодател по § 1, т. 1 от Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда /изм. ДВ бр. 100 от 1992 г., доп. бр. 33 от 2011 г., бр. 82 от 2011 г., бр. 7 от 2012 г./ Същественото е закриваното звено да е било обособено в състава на предприятието и неговата структура. Основната характеристика за относителна самостоятелност на съответното обособено структурно звено е организационно – управленската. Това структурно звено следва да е обособена и относително самостоятелна организационна единица в цялостната структура на предприятието /негово поделение, клон, цех, отдел, сектор и пр./ с относително самостоятелно ръководство в управленската йерархия /ръководител на поделението или клон, началник на цеха, отдела или сектора и пр./ В някои случаи обособеното структурно звено има относително самостоятелен източник на приходи и /или самостоятелна сметка, може да осъществява определена част от общата дейност на предприятието или пък осъществява цялостната му дейност на територията на дадено населено място, община, област, но тези белези са второстепенни и не винаги са налице. Възможно е спецификите на организация на работа и на управление, съчетани със специфичен предмет на дейност и начинът на финансиране, а понякога и специфичните местни условия в съответния териториален регион, да обусловят специфики и на самите трудови функции на работниците и служителите, работещи в съответното обособено структурно звено, в сравнение с трудовите функции на работниците и служителите в другите структурни звена на предприятието на същия работодател, дори когато техните длъжности са с еднакви или близки наименования. Със закриването на съответната част от предприятието отпада необходимостта от осъществяване на съответната дейност, което налага прекратяването на трудовите договори на работниците и служителите, заети в осъществяването на закритата част от дейността... В хипотезата на „закриване на част от предприятие“ решаващото е дали е преустановена за в бъдеще изцяло съответната дейност на организационно обособеното звено или тя продължава да се осъществява в останалите структури на работодателя. Това е въпрос на конкретна фактическа обстановка, която следва да се преценява от съда при оспорено уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 1 от Кодекса на труда – дали се касае за закриване на част от предприятието или за вътрешноорганизационно преустройство, при което съответните дейности не се закриват, а е променено наименованието на отдела, службата или съответното звено, или дейността му е разпределена, слята или влята в дейността на други поделения и звена на предприятието. Това ще бъдат случаи на фиктивни закривания на част от предприятието, които всъщност са вътрешна реорганизация на предприятието и за тях следва да се прилага чл. 123 от Кодекса на труда. Закриване на част от предприятието и съкращаване в щата са отделни основания за уволнение, макар и да се включени в една законова разпоредба – чл. 328, ал. 1, т. 2 от Кодекса на труда. Основанието за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 от Кодекса на труда е налице винаги, когато е извършено съкращаване на щата, независимо от обусловилиите го причини и в този случай, при оспорване на законността на уволнението, извършено на това основание, предмет на установяване по делото е извършено ли е реално съкращаване на щата.

*Съкращаването на щата означава намаление, премахване за в бъдеще на отделни бройки от утвърдения общ брой на работниците или служителите. При премахване на определено звено в едно предприятие и дейността, извършвана в него, работодателят разполага с две възможности за прекратяване на трудовите правоотношения с работниците и служителите от това звено – прекратяване на трудовия договор на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 1 от Кодекса на труда – „закриване на част от предприятието“ или на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 от Кодекса на труда – „съкращаване на щата“, като изборът на предвидената в закона възможност е негово право, което не подлежи на съдебен контрол, както и преценката му дали да се премахне едно или друго звено и дейността, извършвана в него.“.*

В случая с оглед изложеното и предвид съвкупната преценка на събраните по делото доказателства – писмените доказателства – заповедта за прекратяване, съответно решенията за изменение и приложеното към тях щатно разписание, а така също и показанията на св. Калчева, съдът счита, че безспорно ищецът е установил пълно и главно първите три материални предпоставки. В тази насока, съдът счита, че следва да се отбележи, че действително ответника е доказал пълно и главно, че за конкретния проект длъжността, която ищцата е заемала преди процесното уволнение действително е съкратена, като по делото няма дори индиция, че е назначено на друго лице да изпълнява същата длъжност или такава с различно наименование, но със същите функции.

По отношение изложените доводи от ищеца досежно представените по делото доказателства, респ. техните дати като частни документи, съдът намира, че практически това касае въпроса за това от кой момент влиза в сила новото щатно разписание. В **Тълкувателно решение № 4 от 12.12.2011 г. по тълк. д. № 4/ 2011 г. на ОСГК** е възприето, че новото щатно разписание, респ. промяната в същото настъпва в момент в който работодателят го е одобрил. Доколкото не са развити изрични доводите досежно правомощията на работодателя в тази насока, респ. на пълномощника или за приложението на чл. 181 ГПК и доколкото и св. Калчева съобщава, че очевидни съкращаването в щата предхожда момента на уволнението, то следва да се направи извод, че работодателя валидно е одобрил новото или измененото щатно разписание преди да уволни ищцата. Тоест, възраженията на ищеца в тази насока са неоснователни.

С оглед горното трябва да се отбележи, че правният проблем до който се свежда спора са въведените два довода – дали може работодателят да по разширителен начин да третира наименованието на длъжността на работника или служителя, като го прикрепи към определен проект (съобразно трактовката на ищеца в устните състезания) и следвало ли е в процесният случай да се извърши подбор.

Не може да се възприет доводите на ищеца, че работодателят бил недопустимо разширил наименованието на длъжността, която била заемана от едно лице, като го бил прикрепил към определен проект. Съдът няма принципно правомощия да контролира структурата на организацията на предприятието на работодателя, респ. начина на организация на работа или определянето на това, кое лице къде и по какво да работи. Тоест, това изобщо не подлежи на съдебен контрол, тъй като това са обстоятелства и преценки, които са в дискрецията на работодателя, защото именно последния носи риска при извършването на съответната стопанска дейност, което е и причината работниците и служители да са му подчинени. Ето защо самият работодател с оглед организацията на дейността си и необходимостта може да определя как да бъде структурирано и организирано предприятието му. Съдът и контролните органи по спазването на трудовото законодателство могат единствено да контролират хипотези, когато е налице промяна в трудовото правоотношение и последиците от това – напр. командироване, изменение на трудовото възнаграждение (в отрицателен аспект) и т. н. Да се приеме, че съд или административен орган може да укаже или да контролира начина на структурирането на

предприятие и организацията в него, практически води до това, че ще бъде нарушен основен принцип, който е гарантиран от Конституцията на Република България – за свободата на стопанската инициатива (арг. чл. 19 КРБ), което би могло да доведе и до нарушаване на правото на собственост – чл. 17 КРБ и Протокол № 1 към КЗПЧОС, който предвиждат по-широко понятие за право на собственост от тясното вещноправно разбиране. Тези съждения на съда се подкрепят и от един телеологически аргумент – след като работодателят може да организира работата в предприятието си, като има различни структури, цехове, отделни производствени бази и т. н., където се назначават лица и когато трябва да се извършва уволнение подбор се прави само между лицата в съответната структура, а не в цялото предприятие (в този смисъл **Тълкувателно решение № 5 от 26.10.2021 г. на ВКС по т. д. № 5/2019 г., ОСГК**), то с аргумент от по-силното основание може да се направи извод, че работодателят чисто целево (телеологически) може да организира по такъв начин работата в предприятието си, че отделните работници и служителите да работят по отделни проекти, в който е налице специфика, като последната беше безспорно установена от събраните по делото писмени и гласни доказателствени средства, които са кредитирани от съда. Следователно, може да се направи по-генерален извод – структурирането на работата на работодателя в отделни проекти и поставянето на отделните работници и служители на задачи по конкретните проекти, но при условие, че проектите имат строга специфика и отделни изисквания, вкл. за компетентност на лица е идентично по същността си на разделянето на предприятието на отделни относително обособени структури – цехове, производствени бази и т. н., но единствената разлика е, че доколкото в последния елемент има завишен фактически или още вещев елемент (с оглед спецификата на производството), то принципно при работодателите в технологичния сектор това има определен не толкова вещев, а „виртуален“ елемент, тъй като за работа (макар и с един и същи клиент) с отделни проекти са налице различни технологични изисквания за наличието на знания, умения и компетентност, извън общата за една определена длъжност, която е с определено наименование по класификатора на длъжностите, или ако такава не съществува в класификатора – предвид създадените в предприятието на работодателя длъжности.

Правото на подбор е упражняване на субективно право от работодателя, реализирано чрез фактически действия, като противоречието със закона се изразява в прилагане на подбора по чл. 329, ал. 1 КТ, при невключването на всички необходими участници, неприлагането на законовите критерии, които са кумулативно дадени, а не алтернативни, обективното несъответствие на оценката по отделните показатели на обективно проявените професионални качества и квалификация (подготовка) на работника или служителя с оглед на възложената работа. Касае се до специфична преценка, която следва и може да бъде извършена само от този, който поради характера на работодателската си функция е длъжен да има непосредствени впечатления от трудовите умения, навици, опит, знания, начин на изява на всеки един от наетите от него работници или служители, както и за това – как всеки един ги използва и прилага, за да изпълнява трудовите си задължения точно, качествено и в срок. При оспорване на подбора съдът има задължение да извърши контрол относно законосъобразното му упражняване от работодателя по критериите, посочени кумулативно в самата правна норма – квалификация и ниво на изпълнение на работата. При незаконосъобразното упражняване на правото на подбор е налице основание за уважаване на иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, като съдът не разполага с правомощието да замести работодателя при извършването на преценка по който и да е от критериите, предвидени в чл. 329 КТ – в този смисъл **Тълкувателно решение № 3 от 16.01.2012 г. на ВКС по т. д. № 3/2011 г., ОСГК; Решение № 265 от 14.01.2016 г. на ВКС по гр. д. № 421/2015 г., III г. о., ГК; Решение № 361 от 25.09.2012 г. на ВКС по гр. д. № 1626/2011 г., IV г. о., ГК; Решение № 492 от 21.01.2013 г. на ВКС по гр. д. № 1696/2011 г., IV г. о., ГК.**

С оглед на горното следва и извода, че в случая, тъй като за проекта Microsoft CTS OnPrem, длъжността на ищцата е била единствена, то за работодателят не е възникнало

задължение за извършване на подбор по смисъла на чл. 329 КТ. Подборът е бил единствено правна възможност за ответника, която последният очевидно е решил да не ползва. Отделно от това трябва да се направи и по-общият извод, че при извършването на подбор се оценяват лица на една и съща или сходни длъжности, предвид това какво последните действително извършват като трудови функции, за да може да са налице и обективни критерии за това кое лице работи по-добре. Действително в случая е очевидно, че всички лица, които са заемали длъжност, каквато е заемала ищцата преди уволнението е трябвало да имат общи базисни умения, за да могат да изпълняват функциите си – както съобщава св. Калчева за различните проекти напр. Vanguard, OnPrem (за същия клиент), респ. са налице проекти за други клиенти на ответника – напр. Хюндай. Но извън тях, всяко лице е следвало да има и специални умения и функции във връзка с проекта към който е прикрепен. Тоест, дори да се извърши подбор практически, не може да се оцени кое лице работи по-добре, защото всеки отделен проект има различни изисквания за умения и компетентност, съответно за извършвани действия във връзка с възложената работа. Казано с други думи – логиката на подбора е да се подбора е да се провери по едни и същи критерии, но за всички функции на длъжността, кое или кои лица работят по-добре и те да останат на работа, за да могат да поемат и работата и задълженията на лицето, чиято длъжност е била съкратена при промяната на щатното разписание. В случая очевидно, за да се поемат функциите на ищцата, съответно тя да поеме работата на колегите си е било необходимо обучение, което продължава относително дълъг период от време – с оглед конкретния проект и клиент. Единствената възможност за подбор практически е била, ако за същия проект е налице повече от едно лице, което да работи на същата длъжност и да изпълнява същите функции. Във връзка с изложеното в по-горния абзац, вкл. и тълкувателната практика на ВКС – в светлината на тезата на ищца, то излиза, че ако всеки проект беше структуриран в отделна относително определена от работодателя и самостоятелна единица – напр. цех, то излиза, че подбор би трябвало да се прави за всички, а не само в единицата. Подобна теза е правно неудържима при приложението на логическият способ за тълкуване *reductio ad absurdum* (свеждане на тезата до абсурд), особен в хипотези, когато се касае за предприятия с множество работници и служители, чийто функции вероятно в определени части се припокриват – напр. в случая се съобщава, че ответника е дружество, чиято обща икономическа структура включва около 2800 работници и служител и работа по 30 проекта.

Предвид изложеното настоящият съдебен състав намира, че претенцията по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ е неоснователна и следва да бъде отхвърлена изцяло.

Претенцията за възстановяване на работа на длъжността, която е била заемана от ищца преди уволнението – с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ е обусловен от изхода на делото по главния иск за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна (чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ). След като обуславящият иск е неоснователен, то такъв се явява и обусловения, поради което същият следва да бъде отхвърлен.

Основателността на така предявения иск за обезщетение за оставане без работа в следствие на незаконното уволнение е обусловена от основателността на иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна, като ищецът носи доказателствената тежест да установи пълно и главно, че е останал без работа за процесния период, съответно, че е работил на по-ниско платена работа, както и размерът на претенцията си, а ответникът носи доказателствената тежест да установи плащане на претендираното обезщетение. След като обуславящата претенция е неоснователна, то такава се явява и обусловената, поради което същата с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, във вр. чл. 225, ал. 1 КТ, следва да бъде отхвърлена в цялост.

По отношение възражението за прихващане, което е надлежно упражнено от работодателя, може да се уважи безусловно само между обезщетение при незаконно уволнение (чл.225, ал.ал.1 и 2 КТ) и обезщетенията при уволнение, поради неспазено

предизвестие (чл.220, ал.1 КТ) и това по чл.222, ал.1 КТ. Съдебна компенсация на вземането на работодателя с вземане на работника или служителя по чл.225,ал.1 КТ е допустима, когато са налице процесуалните и материалноправни предпоставки за прихващане. Съдебната компенсация е допустима и основателна и при условие, че насрещните вземания или едното от тях са неликвидни. Това е така, защото съдебната компенсация (прихващане) погасява насрещните вземания занапред, като вземането на ответника в първоинстанционното производство се установява със сила на присъдено нещо и тогава, когато бъде предявено с възражение – така **Решение №37/07.04.2016 по дело №3853/2015 на ВКС, ГК, IV г.о.; Решение № 623/24.06.2002 г. по гр.д.№ 933/2011 г. На ВКС, III г.о., Решение № 271/17.10.2012 год. по гр.д.№ 409/2011 г. на ВКС,III г.о и Решение № 1083/2.12.1999 год. по гр.д.№ 1232/1999 г. на ВКС,III г.о.** Въпреки това в случая следва да се вземе предвид факта, че възражението за прихващане е винаги под вътрешното процесуално условие, че претенцията по иска за съответното вземане е основателен, когато същата следва да се разгледа и съдът да се произнесе по компенсацията, която формира и СПН (арг. чл. 298, ал. 4 ГПК). В случая обаче вътрешното процесуално условие не се е сбъднало, поради което настоящият съдебен състав намира, че не следва да разглежда и да се произнася по възражението за прихващане.

### **III. По отношение на разноските.**

При този изход на правния спор с правна възможност да претендира разноски разполага само ответника. Последният е доказал, че действително е сторил разноски, поради което и съобразно правилото на чл. 78, ал. 3 ГПК следва да му се присъди сумата от 4320,00 лева, представляващи заплатено адвокатско възнаграждение за първоинстанционното производство.

Неоснователно е възражението на ищеца по чл. 78, ал. 5 НМРАВ, като в случая са представени доказателства, че последното е действително заплатено, респ. че същото е съобразно в нормите на НМРАВ (вкл. към момента на сключването на договора за правна защита и съдействие, респ. действителното сторяне на разноските).

Така мотивиран, Софийският районен съд

## **РЕШИ:**

### **РЕШИ:**

**ОТХВЪРЛЯ** предявените иски от М. Е. С., ЕГН: \*\*\*\*\* с адрес: гр. .... **срещу** „КСБ“ ЕООД, ЕИК: ....., със седалище и адрес на управление: гр. .... 4, Адванс бизнес център, за признаване уволнението и отмяната му, както и за възстановяване на заеманата длъжност „специалист обучение и развитие“, заемана преди уволнението, с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 КТ, което уволнение е извършено със Заповед № ТС – 0603/23.08.2022 г. на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 КТ.

**ОТХВЪРЛЯ** предявените иски от М. Е. С., ЕГН: ....., с адрес: гр. .... **срещу** „КСБ“ ЕООД, ЕИК: ....., със седалище и адрес на управление: гр. .... 4, Адванс бизнес център, за присъждане на **сумата от 21909,00 лева**, представляващи обезщетение в следствие на оставане без работа от незаконното уволнение за периода от 25.08.2022 г. до 25.02.2023 г.

**ОСЪЖДА** на основание на основание чл. 78, ал. 3 ГПК М. Е. С., ЕГН: \*\*\*\*\* **да заплати на** „КСБ“ ЕООД, ЕИК: ....., със седалище и адрес на управление: гр. .... 4, Адванс бизнес център, сумата от 4320,00 лева, представляващи заплатено адвокатско възнаграждение за първоинстанционното производство.

**РЕШЕНИЕТО** може да се обжалва в двуседмичен срок с оглед правилото на чл. 315,

ал. 2 ГПК, считано от 27.02.2023 г., пред Софийският градски съд с въззивна жалба.

**РАЙОНЕН СЪДИЯ:**

**Съдия при Софийски районен съд:** \_\_\_\_\_