

# РЕШЕНИЕ

№ 7096

гр. София, 24.06.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 126 СЪСТАВ**, в публично заседание на девети юни през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: А. СТ. Я.

при участието на секретаря А. М. М.  
като разгледа докладваното от А. СТ. Я. Гражданско дело № 20211110166797  
по описа за 2021 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

**Предявени са обективно съединени иски с правна квалификация чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 КТ.**

Ищецът В. ИВ. В. твърди, че от 19.01.2010 г. е в трудово правоотношение с ответника „\*\*\*“ АД, по силата на което изпълнявал длъжността „търговски сътрудник ОМР“, отдел „Осигуряване на материални ресурси“, сектор „Материални ресурси“. Твърди, че трудовото правоотношение е прекратено с предизвестие № 156/05.11.2021 г. и заповед № 641/04.11.2021 г. на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ поради съкращаване на щата считано от 08.11.2021 г., връчени му на 05.11.2021 г. Поддържа, че уволнението е незаконно, тъй като не е спазен срокът на предизвестие, липсват реквизити в предизвестието и в заповедта, вкл. не са издадени от лице, снабдено с работодателска власт, заповедта не е мотивирана, към момента на прекратяване на трудовото правоотношение не е било взето решение за съкращаване на щата, не е извършен подбор по чл. 329 КТ. Във връзка с възражения, наведени в първото открито заседание, уточнени с молба на ищеца от 29.3.2022 г. и молба от 20.4.2022 г., с протоколно определение от 03.5.2022 г., на основание чл. 214, ал. 1 ГПК е допуснато изменение на иска за отмяна на уволнението чрез добавяне на още едно основание за незаконност – че подборът не е извършен съобразно критериите на чл. 329, ал. 1 КТ. Твърди, че вследствие на незаконното уволнение е останал без работа. Моли съда да отмени уволнението, да го възстанови на заеманата до уволнението длъжност, както и да осъди ответника да му заплати обезщетение за оставане без работа за периода 05.11.2021 г. – 03.5.2022 г. в размер на 6960 лева, заедно със законната лихва от предявяване на иска до погасяване на задължението /съобразно уточнението на исковата молба по иска по чл. 225, ал. 1 КТ, направено с молба от 08.3.2022 г. и с изявление на адвоката на ищеца в откритото

съдебно заседание от 24.3.2022 г./. Претендира разноски.

Ответникът „\*\*\*“ АД поддържа, че уволнението е законосъобразно извършено, като е налице валидно взето решение за съкращаване на щата, отразено в новото щатно разписание, и са спазени всички формални изисквания за прекратяване на трудовото правоотношение, че не са били налице предпоставки за извършване на подбор, но въпреки това такъв е извършен съобразно критериите на КТ. В отговора на исковата молба по наведеното ново основание на иска ответникът прави възражение за изтекла погасителна давност. Моли съда да отхвърли исковете. Претендира разноски.

**Съдът, след като прецени събраните по делото доказателства по свое убеждение и съобразно чл. 12 ГПК, достигна до следните фактически и правни изводи:**

**По иска с правна квалификация чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ:**

Проверката на законността на уволнението, съобразно принципа на диспозитивното начало в гражданския процес, следва да бъде осъществена в рамките на твърдените от ищеца основания за незаконност. При оспорване на уволнение като незаконно, съдът се произнася само по наведените от ищеца фактически основания, които /според уволненото лице/ опорочават волеизявлението за прекратяване на трудовото правоотношение. Съдът не може да основе решението си по иск за признаване на уволнението за незаконно по чл. 344 ал. 1 т. 1 КТ на факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното потестативно право, но не са посочени от ищеца в исковата молба, защото по иска за незаконност на уволнението съдът няма служебно задължение да следи за нито един факт, който поражда правото на уволнение или надлежното му упражняване /така решение № 23 от 02.02.2016 г. по гр. д. № 4553/ 2015 г. на Върховен касационен съд, 4-то гр. отделение, постановено по реда на чл. 290 ГПК/.

Процесното трудово правоотношение е прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 КТ поради съкращаване на щата. За законността на уволнението /с оглед наведените от ищеца възражения/ в тежест на ответника е да докаже, че към момента на прекратяване на трудовото правоотношение /изтичане на срока на предизвестие/ връчване на уволнителната заповед/ заеманата от ищеца длъжност е съкратена въз основа на решение на компетентен орган, като са спазени формалните изисквания за уволнение на основание съкращаване на щата, свързани с извършване на подбор съобразно изискванията на чл. 329 КТ /предвид конкретните възражения за неспазване на тази процедура, въведени по реда на чл. 214 ГПК/, в случай че такъв е бил задължителен /ако заеманата от ищеца длъжност не е била единствена със същата трудова функция/.

При така разпределена доказателствена тежест съдът намира иска за неоснователен.

С определението от 21.2.2022 г. за безспорни са обявени следните обстоятелства: че между страните е било налице безсрочно трудово правоотношение, по силата на което ищецът е изпълнявал при ответника длъжността „търговски сътрудник ОМР“, отдел

„Осигуряване на материални ресурси“, сектор „Материални ресурси“; че същото е прекратено с предизвестие № 156/05.11.2021 г. и заповед № 641/04.11.2021 г. на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ поради съкращаване на щата считано от 08.11.2021 г., връчени на ищеца на 05.11.2021 г. Ето защо и на основание чл. 153 ГПК съдът намира осъществяването им за доказано.

Съкращаване в щата означава намаляване, премахване за в бъдеще на отделни бройки от утвърдения общ брой на работниците и служителите, като същото се извършва с акт на работодателя или оправомощено от него лице, в който следва да се посочат наименованието и броят на съкратените длъжности. Законът изисква решение на компетентен орган, което може да бъде обективизирано както в ново щатно разписание, така и във всякакъв друг документ, стига да съдържа наименованието и броя на длъжностите, които се премахват. От представения по делото устав на работодателя се установява, че последният е акционерно дружество с едностепенна система на управление /по чл. 219, ал. 1 ТЗ/. Съгласно чл. 235, ал. 1-3 ТЗ членовете на съвета на директорите представляват дружеството колективно, освен ако уставът предвижда друго; съветът на директорите може да овласти едно или няколко лица от състава му да представляват дружеството, като имената на лицата, овластени да представляват дружеството, се вписват в търговския регистър. Чл. 3, ал. 2 от устава предвижда възможност съветът на директорите да овласти един или няколко от членовете му да представляват дружеството. Не се спори, а е и общоизвестно /вписано в ТР/ обстоятелството, че от 2020 г. изпълнителен член на съвет на директорите е А. Ю. К.. С представеното към отговора на исковата молба пълномощно № 61/15.9.2021 г. А. Ю. К. е оправомощил Е. Д. Г. – служител на работодателя, на длъжност „мениджър човешки ресурси“ от името и за сметка на работодателя да сключва и прекратява трудовите договори и да утвърждава щатни разписания. Със заповед № 607/28.10.2021 г. работодателят, чрез оправомощеното за това лице - Е. Д. Г., е изменил щатното разписание на дружеството – съкратил е една щатна бройка за длъжността „търговски сътрудник ОМР“ и е утвърдил и ново щатно разписание. Видно от поименното щатно разписание от 01.8.2021 г. в отдел „ОМР“ има една щатна бройка за длъжността „търговски сътрудник ОМР“, която е била заета от ищеца, а в поименното щатно разписание от 28.10.2021 г. щатната бройка за длъжността „търговски сътрудник ОМР“ в отдела е премахната. Ето защо неоснователно е възражението на ответника, че не е налице решение за съкращение в щата, взето от компетентен орган – такова има и е взето от оправомощено от изпълнителния член на съвета на директорите лице.

В исковата молба, както и в последващите молби, вкл. тази, постъпила в допълнително дадения срок за становище по реда на чл. 144 ГПК, ищецът не изложил твърдения, че съкращаването в щата не е реално. Едва с молба от 20.4.2022 г., подадена след изтичане на срока по чл. 214, ал. 1 ГПК и на допълнителния срок за становище по чл. 144 ГПК, ищецът единствено е заявил, че от така представените извлечения от щатното разписание към 01.8.2021 г. и към 28.10.2021 г. не може да се направи преценка дали длъжността, заемана от него, действително е съкратена. На първо място, това възражение

/което може да се квалифицира като такова за липса на реално съкращение в щата/ е преклудирано – заявено е извън срока по чл. 214, ал. ГПК, поради което и съдът не е допуснал изменение на иска чрез добавяне на това основание. Второ, е и неоснователно. Липсват конкретни твърдения задълженията да са изцяло прехвърлени към друга длъжност, която, макар и с различно наименование, да е натоварена с идентични на изпълняваните от ищеца трудови функции. В представената от ответника заповед за съкращаване на заемащата от ищеца длъжност няма данни за разкриване на нова длъжност или длъжности, което да създава съмнение че има такова действие от ответника. Ето защо и в случая /с оглед възраженията на страните/ за установяване на факта на реално съкращаване на щата е достатъчно ответникът да представи извлечение от разписанието си, касаещо структурното звено, в което е била разпределена заемащата от ищеца длъжност, а не щатното разписание на цялото предприятие /което може да съдържа десетки или стотици длъжности/. Поради това съдът намира за доказано, че трудовите функции на съкратената длъжност са премахнати или са разпределени между съществуващи длъжности /каквото самият ищец в исковата молба твърди да е налице в процесния случай - в исковата молба ищецът е заявил, че му е било съобщено, че: „трудовите му функции не могат да бъдат пренебрегнати и елиминирани, тъй като тази дейност съвпада със същностния предмет на дейност на фирмата, че последната има нужда от тях, но те ще се изпълняват от неговите колеги в отдела и дирекцията.“. Т.е. той сам твърди, че по данни на работодателя функциите на заемащата от него длъжност са възложени /разпределени между/ длъжностите на останалите служители в отдела.

Ирелевантни към законността на уволнението са всички изложени от ищеца възражения във връзка със съдържанието на предизвестieto и уволнителната заповед. Съгласно чл. 335, ал.1 и ал. 2, т. 2 КТ трудовият договор се прекратява писмено, а при неспазване на срока на предизвестieto - с изтичането на съответната част от срока на предизвестieto. При прекратяване на трудовото правоотношение на процесното основание законът държи сметка единствено за датата на изтичане на срока на предизвестieto, като заповедта има само констативен характер. Поради това няма никакво отношение към законността датата на издаването на тези документи /предизвестие и заповед/ и обстоятелството кой от двата е издаден първи по ред. В процесните предизвестие и заповед, връчени на ищеца на 05.11.2021 г., е посочено че трудовото правоотношение се прекратява считано от 08.11.2021 г. Т.е. срокът на предизвестieto изтича на 07.11.2021 г. За да е законно уволнението на процесното основание законът изисква да е налице отправено писмено предизвестие. Как точно е именувано това изявление от работодателя е ирелевантно /може да е заповед, съобщение и пр./, стига да има съдържание, от което да е ясно кой е работникът/служителят, кой е работодателят, изявление за прекратяване на трудовото правоотношение и основаниято съкращаване на щата – словесно или чрез посочване на законовия текст. В случая и в предизвестieto, и в заповедта се съдържат фирмата на работодателя /което е достатъчно за индивидуализацията му – ищецът очевидно знае кой е работодателят му, като коректно е насочил иска си срещу него/, името и длъжността на ищеца, изявление за прекратяване на правоотношението считано от

08.11.2021 г., както и ясно посочване на основанието за това. Следователно писменото предизвестие на работодателя съдържа всички изискуеми от закона реквизити. Документът е подписан от снабденото с работодателска власт лице – Е. Г.. Този факт е заявен от ответника в писмения отговор и не е оспорен от ищеца, вкл. не е са оспорени подписите, положени за Е. Г., по реда на чл. 193 ГПК. Законът не поставя изисквания за мотивиране на акта, с който се прекратява трудовото правоотношение на основание съкращаване на щата, нито работодателят да сочи въз основа какви решения, действия и актове е предприел уволнението, както и по какви съображения. В КТ няма изискване в заповедта или предизвестieto да се указва на служителя в какви срокове може да иска отмяна на уволнението /заповедта не подлежи на обжалване/. Ето защо липсата на подобно съдържание в процесните заповед и предизвестие не опорочава законността на уволнението. Изискване за мотивиране на заповедта за уволнение се съдържа единствено в чл. 195 КТ, но тази разпоредба се отнася за дисциплинарното уволнение, каквото в случая не е основанието за прекратяване. В закона липсва и изискване за предупреждаване на работника/служителя за уволнението, с оглед предоставяне на възможност на последния да изложи аргументи в защита на трудовото си правоотношение. В рамките на дисциплинарното производство КТ изисква предоставяне на възможност на служителя да се защити с обяснения по вменените нарушения, но не предвижда възможност да оспори намерението на работодателя да упражни субективното си право да прекрати договора. Възможността на работодателя да не спази срока на предизвестieto е предвидена в самия закон /чл. 335, ал. 2 КТ/, като последицата от неспазването на срока поражда задължение за обезщетение по чл. 220, ал. 1 КТ, а не води до незаконност на уволнението.

Не е налице и основание за незаконност на уволнението поради липса на извършен подбор. От представените с молбата от 22.3.2022 г. заповед № 608/28.10.2021 г. и протокол за извършен подбор от 01.11.2021 г., ведно с четири броя формуляри за оценка, се установява че определи уволнението работодателят е упражнил правото си на подбор по чл. 329, ал. 1 КТ. Извършен е подбор между ищеца, заемащ длъжността „търговски сътрудник ОМР“, и още три лица, заемащи длъжността „експерт“ в същия отдел, като ищецът е получил най-нисък резултат от оценяването.

В исковата молба ищецът твърди единствено, че подборът не е извършен, като няма нито едно твърдение относно начина на провеждането му – дори и само като правна квалификация, без посочване на конкретните обстоятелства за пороци в процедурата. На страница № 4 от исковата молба /л. 6 от делото/ ищецът ясно е заявил, че „прекратяването на трудовия договор по този ред е извършен без извършване на задължителния по смисъла на чл. 329, ал. 1 от КТ подбор. Субективната преценка на работодателя, каквато не е извършена, подлежи на съдебен контрол според константната съдебна практика.“/. По-долу на същата страница, в доказателствените искания ищецът е поискал по реда на чл. 190 ГПК ответникът да бъде задължен да представи всички документи от личното трудово досие, „което ще установи липсата на подбор“. При така формулирани изявления в исковата молба няма как да се приеме, че в нея се съдържа възражение относно законността на подбора –

ищецът е заявил че подбор по смисъла на чл. 329, ал. 1 КТ няма, а не че няма подбор, извършен по реда на чл. 329, ал. 1 КТ или съобразно критериите на чл. 329 КТ. Ако съдът изследва законосъобразното провеждане на подбора без конкретни възражения в тази връзка /т.е. само на база твърденията в исковата молба/ и отмени уволнението само на това основание, несъмнено решението му би било недопустимо и би било обезсилено, в който смисъл е константната съдебна практика. Ето защо по-късно наведените възражения, касаещи начина на извършване на подбора, не може да се квалифицират като уточнение на релевирано в исковата молба възражение /това би било в противоречие с принципа на диспозитивното начало – чл. 6 ГПК/, а представлява въвеждане на ново обстоятелство за незаконност на уволнението по чл. 127, ал. 1 т. 4 ГПК, на ново основание на иска. Доколкото още в първото открито заседание ищецът е навел възражение за законосъобразно провеждане на подбора - като правна квалификация /с изложени твърдения за нарушение на заповедта на работодателя относно персоналия състав на комисията/, съдът е счита, че това възражение /макар и впоследствие основано на други обстоятелства/ е релевирано в срока по чл. 214, ал. 1 ГПК и е допуснал изменение на иска чрез добавяне на това ново основание – че подборът не е извършен съобразно критериите на чл. 329, ал. 1 КТ.

В мотивите на Тълкувателно решение № 4 от 14.03.2016 г. по тълк. д. № 4 / 2014 г. на Върховен касационен съд, ОСГК /т.2 В/ е разгледан въпросът за допустимостта на последващо съединяване на искове чрез добавяне на основание. Прието е, че такова е допустимо, като даденото разрешение следва да намира приложение не само по иск за собственост. При предявен иск по чл. 344, ал. 1 т. 1 КТ обаче п последващото съединяване е в условията на кумулативност. Според мотивите на посоченото ТР при допуснато от съда изменение на иска чрез предявяване на ново основание се стига до обективно съединяване на искове /предявяване на нов иск наред с първоначалния/, поради което ответникът ще има право на нов срок, в който да даде отговор срещу приетия за разглеждане нов иск и да посочи и ангажира доказателства във връзка с него. Последващо съединеният иск се счита предявен с подаване на исковата молба – чл. 125 ГПК. Дори и това действие да е извършено устно в открито съдебно заседание, дори и да е при неясни твърдения за обстоятелствата, на които се основава, това представляват нередовности на исковата молба, които подлежат на отстраняване по реда на чл. 129, ал. 2 ГПК. В процесния случай твърдения за законосъобразно провеждане на подбора за първи път са релевирани в първото открито заседание – на 24.3.2022 г., от която дата /макар все още с нередовна искова молба/ искът за отмяна на уволнението на посоченото основание следва да се счита предявен /чл. 129, ал. 5 ГПК/. Съдът е дал на ответника срок за отговор на исковата молба, като в него последният своевременно е направил възражение изтекла погасителна давност. Искът за отмяна на уволнението може да бъде предявен в двумесечен срок, който започва да тече от прекратяване на трудовото правоотношение – в случая от 08.11.2021 г. Давностният срок е изтекъл на 08.1.2022 г., а искът за отмяна на уволнението поради липсата на извършен подбор по критериите на чл. 329, ал. 1 КТ е предявен след този срок. Ето защо само на това основание уволнението не може да бъде отменено. Дори и да бъде разгледано по същество

обаче това възражение е неоснователно. В откритото съдебно заседание от 03.5.2022 г. ищецът е оттеглил възражението за незаконосъобразно провеждане на подбора поради персоналният състав на комисията /виж изявлението на адвокат З. – л. 63 от делото, стр. 2 от протокола/. Единственото възражение по извършения подбор касае въведения от работодателя критерий за срочност, а именно „изпълнение на възложената работа в определения срок за период от 30 дни назад преди извършване на подбора“. Съобразно константната съдебна практика, обективизирана в решение № 223 от 18.11.2019 г. по гр. д. № 1501 / 2019 г. на Върховен касационен съд, 4-то гр. отделение и др. преценката по кои критерии да бъде извършен подборът за всяка специфична дейност е предоставена изцяло на работодателя и не може да бъде контролирана от съда. Съдът следи критериите да съответстват на разпоредбата на чл. 329, ал. 1 КТ - въз основа на тях да може да се прецени кой работник или служител притежава по-висока квалификация и работи по-добре. Критерият срочност на изпълнение на задълженията попада в допустимите от закона, като по него несъмнено може да се определи кой от участващите в подбора служители работи по-добре. Преценката на работодателя да избере за какъв период назад да оцени срочността на работата на служителите не подлежи на съдебен контрол /доколкото не е очевидно кратък, от което да може да се направи извод за злоупотреба с право от негова страна/. Отделно, съвсем логично е той да направи избора си на база качеството на работа /в случая срочността/ на служителите към момента на подбора, а не за период 10 години назад – какво е било качеството в предходен период не е релевантно. Тридесет дни назад е период, достатъчен да се направи анализ на трудовите навици и обективна преценка на срочността на изпълнение на задълженията – такава, каквато служителят спазва към момента на подбора. След като всички служители са оценени за работата си през един и същи период, то няма основание да се счита, че критериите толерират едни за сметка на други служители. Ето защо и при липсата на други конкретни възражения относно извършения подбор, съдът намира, че ответникът е спазил правилата на чл. 329, ал. 1 КТ.

Поради изложеното по-горе съдът намира, че уволнението е законно, а предявеният иск е неоснователен и следва да бъде отхвърлен.

**По исковете с правна квалификация чл. 344, ал. 1, т. 2 и т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 КТ:**

Основателността на исковете предполага незаконност на уволнението. Съдът не достигна до такъв фактически и правен извод, поради което исковете за възстановяване на заеманата длъжност и за заплащане на обезщетение за оставане без работа следва да бъдат отхвърлени.

**По разноските:**

При този изход на делото ищецът няма право на разноски. На основание чл. 78, ал. 3 ГПК на ответника се следват своевременно поисканите разноски за адвокатско

възнаграждение в размер на 860 лева.

По аргумент от разпоредбата на чл. 78, ал. 6 ГПК останалите сторени по делото разноси следва да останат за сметка на съда.

Така мотивиран, съдът

## **РЕШИ:**

**ОТХВЪРЛЯ** предявените от В. ИВ. В., ЕГН \*\*\*\*\* срещу „\*\*\*\*“ АД, ЕИК \*\*\* искове по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за отмяна на уволнението, извършено с предизвестие № 156/05.11.2021 г. и заповед № 641/04.11.2021 г., на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ, по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ за възстановяване на заеманата до уволнението длъжност „търговски сътрудник ОМР“, отдел „Осигуряване на материални ресурси“, сектор „Материални ресурси“ в „\*\*\*\*“ АД, ЕИК \*\*\* и по 344, ал. 1, т. 3 КТ за заплащане на обезщетение за оставане без работа по чл. 225, ал. 1 КТ в размер на 6960,00 лева за периода 05.11.2021 г. – 03.5.2022 г.

**ОСЪЖДА В. ИВ. В.**, ЕГН \*\*\*\*\* да заплати на „\*\*\*\*“ АД, ЕИК \*\*\* на основание чл. 78, ал. 3 ГПК сумата **860,00 лева**, представляваща разноси по делото.

Решението подлежи на обжалване пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от **връчване на препис от същото на страните.**

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