

# РЕШЕНИЕ

№ 5297

гр. София, 19.10.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. II-Б СЪСТАВ**, в публично заседание на осемнадесети септември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Любомир Василев

Членове: Ваня Н. Иванова  
Виктория Недева

при участието на секретаря Донка М. Шулева  
като разгледа докладваното от Виктория Недева Въззивно гражданско дело  
№ 20231100502341 по описа за 2023 година

Производството е по реда на чл. 258 и сл. ГПК.

Образувано е по въззивна жалба на С. В. В., представляван от адвокат К. К., срещу решение № 20068208/22.11.2022 г. по гр. д. № 42084/2019 г. на Софийски районен съд, II ГО, 55-и състав, с което са отхвърлени предявените от него срещу „Ш.Т.“ ЕООД искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ, за отмяна на уволнението, извършено със заповед № 37/16.05.2019 г. на управителя на „Ш.Т.“ ЕООД за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 328, ал. 1, т. 3, вр. т. 2 КТ, за възстановяването му на работа на заеманата преди уволнението длъжност „ръководител ИТ проекти“ и за осъждане на ответника да заплати на ищеца обезщетение за оставане без работа за периода от 18.05.2019 г. до 18.11.2019 г. в размер на 27 920,40 лева, ведно със законната лихва от подаване на исковата молба до окончателното плащане, като ищецът е осъден да заплати на ответника разноски по делото в размер на 2550 лева.

Във въззивната жалба се излагат доводи за неправилност на първоинстанционното решение поради нарушение на материалния и на процесуалния закон. Оспорва се изводът на районния съд, че по делото е установен траен спад в работните часове в сектор управление на проекти, направен въз основа на отчетените във вътрешнофирмената система часове. Поддържа се, че съдът е тълкувал превратно заключението на приетата по делото компютърно-техническа експертиза, тъй като вещото лице е посочило, че данните за отчетените човекочасове за длъжността „ръководител ИТ проекти“ не са достатъчна база, за да се отговори на въпроса дали има намален обем на работата. Сочи, че доколкото екипът действа като единна структура, намаляването на обема на работа би следвало да се отрази на всички ангажирани в работата лица, което обстоятелство не било взето предвид от първата инстанция. Освен това в случая, предвид прекратяването на трудовото правоотношение на две основания, в тежест на работодателя е да установи кумулативното наличие и на двете. Поддържа се, че няма ясен критерий за намаляване обема на работата, тъй като всички ежедневни отчети на служителите, включително на ищеца, са за по 8 часа на ден, като в периода от 15.04.2019 г. до 31.05.2019 г. той няма отчетени часове в системата TimeTracker.

Също така се подчертава, че отчетените в тази система часове са за вътрешнофирмена употреба и фактурирането на часовете към клиентите не се извършва на база на тях, а по преценка на управителя. Поради това се поддържа, че данните от TimeTracker не следва да са меродавни за установяване наличието на намаляване на обема на работата за процесната длъжност. В тази връзка се подчертава, че до месец януари 2019 г. данните между отчетените във вътрешната система часове и фактурираните часове към Клиент 1 съвпадали, след което започнали да се калкулират по-малък брой часове, а по отношение на Клиент 2 отчетените часове били сходни с тези през предишните месеци; че констатираните разминавания през месеците преди прекратяване на трудовото правоотношение на ищеца са индичия, че данните за фактурираните часове също не могат да се приемат за обективен източник на информация, тъй като са лесно манипулируеми. Твърди се, че не е коментирана и приетата по делото съдебно-счетоводна експертиза, в която, въпреки многобройните искания на ищцовата страна, не били нанесени корекции с оглед привеждането ѝ в съответствие с базови принципи на счетоводството. Твърди се още, че съдът не е съобразил, че намаляването на обема на работата трябва да е трайно състояние, което да се проявява през сравнително продължителен период от време, а според приетата компютърно-техническа експертиза резултатите по тримесечия били сравними и през месеците януари и февруари 2019 г. се бележи ръст в приходите на дружеството. Поддържа се становище за неправилност на изводите на районния съд за законосъобразност на извършения от работодателя подбор, тъй като ищецът своевременно е оспорил изцяло представения протокол за подбор и обективирания в него резултати, поради което доказването на съответствието на тези резултати с действителните качества на оценяваните лица било в тежест на работодателя. Твърди се, че такива доказателства не са представени, а първоинстанционният съд неправилно е приел, че обективното оценяване при подбора не е оспорено от ищеца. По тези съображения е отправено искане към въззивния съд за отмяна на обжалваното решение и уважаване на предявените искове. Претендират се разноски.

В законоустановения срок е постъпил отговор от въззиваемата страна „Ш.Т.“ ЕООД, представлявано от управителя С.Б., чрез адв. С. Г., с който се поддържа становище за неоснователност на въззивната жалба. Претендират се разноски.

С обжалваното в настоящото производство решение СРС приема предявените искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 КТ, вр. чл. 225, ал. 1 КТ, за процесуално допустими като предявени в срока по чл. 358, ал. 1, т. 2 КТ, доколкото заповедта за прекратяване на правоотношението е връчена на ищеца на 17.05.2019 г., а исковата молба е подадена по пощата на 15.07.2019 г. За да приеме исковете за неоснователни, районният съд счита за доказани по делото реалното съкращаване на щата с една от общо две щатни бройки за процесната длъжност, наложено от намаления обем на работа в предприятието от началото на 2019 г. Изводите на първата инстанция за намаляване на обема на работата за длъжността се основават на заключенията на допуснатите и приети по делото експертизи, на данните от вътрешнофирмената система за отчитане на работата, на данните за отчетените към клиентите часове относно дейността по управление на проекти и представения анекс от 15.11.2018 г. към договора с един от основните клиенти на дружеството. Прието е, че работодателят е провел законосъобразен подбор, доколкото назначената от него комисия е оценила нивото на изпълнение на работата на двамата служители с идентични трудови функции, а обективното оценяване на участниците в подбора не е било реално оспорено. Прието е, че не са изложени твърдения, респективно не са събирани доказателства, че ищецът е работил срочно и по-добре от другия служител. Отчетено е, че другият служител не притежава висше образование в сферата на информационните технологии, но с оглед развитието в сферата на информационните технологии на оценка по-скоро подлежи квалификацията на служителя, като в случая се установило, че останалият на работа служител притежава валиден сертификат за управление на проектите по СКРЪМ метода, който е основен в работата на ответното дружество. Освен това по показателите за ниво на изпълнение на работата този служител бил оценен с предимство по пет отделни показателя, пряко свързани с работата в областта на управлението на проекти.

Софийски градски съд, като прецени събраните по делото доказателства и

съдържащите се във въззивната жалба доводи за неправилност на атакувания съдебен акт, намира за установено следното:

В исковата молба са изложени твърдения, че ищецът е работил като „ръководител ИТ проекти“ при ответника, като трудовото му правоотношение е прекратено със заповед на работодателя от 16.05.2019 г. на основание чл. 328, ал. 1, т. 3, вр. т. 2 КТ – намаляване на обема на работата и съкращаване на щата. Сочи се, че уволнението е незаконосъобразно поради липса на решение за съкращаване на щата, поради липса на намаляване обема на работа и неспазване на изискването на чл. 329 КТ за провеждане на подбор, предвид наличието на сходни по същност и характеристика длъжности.

В срока за отговор ответното дружество е направило възражение за погасяване на претенцията по давност поради депозиране на исковата молба след изтичане на двумесечния срок по чл. 358, ал. 1, т. 2 КТ. Основателността на исковете е оспорена с възражения, че работата по управление на проекти, с която е била свързана заеманата от ищеца длъжност, е започнала значително да намалява през 2018 г., като от март 2019 г. обемът е започнал да се свива още повече. Предвид пряката връзка между намаления обем на работа, свързана с управление на проекти, и функциите на длъжността „ръководител ИТ проекти“, се е наложило съкращаване на една от общо двете съществуващи щатни бройки за тази длъжност, което било извършено със заповед на компетентен орган. С тази заповед е утвърдено ново щатно разписание. Сочи се, че прекратяването на трудовото правоотношение на ищеца е извършено след провеждане на процедура по подбор между него и другия служител, заемащ същата длъжност, тъй като не били налице други длъжности със сходни трудови функции; че била определена комисия, която да извърши подбор, като оцени служителите по 10 обективни критерия, за покриването на всеки от които оценяваният служител е получил по една точка. Комисията е приела, че другият участващ в подбора служител има по-висока квалификация и по-високо ниво на изпълнение на възложената работа. За извършването на подбора бил съставен протокол, който е доведен до знанието на ищеца.

В подкрепа на доводите си, към отговора на исковата молба работодателят е представил преписи от заповедите на дружеството за съкращаване в щата и за утвърждаване на ново щатно разписание, от длъжностните разписания, от заповедта за назначаване на комисия, която да извърши подбор, от протокола за резултатите от извършения подбор, от отправеното от работодателя предизвестие и от заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение, както и доказателства за връчването им на служителя чрез куриер. Работодаателят е представил още обобщена справка за отчетени към двамата основни клиенти на дружеството изработени часове, както и сертификат относно професионалната квалификация на другия служител, участвал в подбора и актуална справка за сключени от дружеството трудови договори.

В срока по чл. 312, ал. 2 ГПК ищецът е оспорил отразеното в представената часова справка намаляване на отработените часове, както и представения протокол за подбор с фиксираните в него крайни резултати. Възразил е, че подборът не е извършен по законоустановените критерии и от компетентни в съответната професионална област лица.

Не се спори между страните, а от материалите по делото се установява, че от 11.09.2017 г. ищецът е заемал длъжността „ръководител ИТ проекти“ в „Ш.Т.“ ЕООД (с предишно наименование „М.К.“ ЕООД), с работно време от понеделник до петък, от 9.00 до 17.30 часа, с включена 30-минутна обедна почивка. След изтичане на уговорения в договора шестмесечен изпитателен срок, трудовото правоотношение се е трансформирало в безсрочно. Съгласно длъжностната характеристика задълженията на ищеца са били свързани с управление на ИТ проекти с цел качествено им и срочно изпълнение, както и с ефективната комуникация с екипите, разработващи софтуерни приложения, с клиентите и с продуктовете мениджъри. Сред отговорностите му са били изготвянето на план за

разработването на възложен проект и необходимия бюджет, респективно осъществяване на контрол относно разходите по проекта, подготвяне на оферти за потенциални клиенти, координация на екипите, участващи в изпълнение на проектите, комуникация със СКРЪМ експертите с оглед разрешаване на възниквали проблеми и други.

На 14.05.2019 г. на С. В. е връчено предизвестие № 1/13.05.2019 г., с което е уведомен от работодателя, че във връзка с взето решение за съкращаване на щата поради намаления обем на работата и след извършен подбор трудовото правоотношение ще бъде прекратено след изтичане на 30-дневен срок от получаване на предизвестieto.

Със заповед № 37/16.05.2019 г. на управителя на „Ш.Т.“ ЕООД трудовото правоотношение е прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 3, вр. т. 2 КТ, поради намаляване на обема на работата и съкращаване на щата в предприятието, считано от 17.05.2019 г., на която дата заповедта е била връчена на служителя по пощата (видно от представената от работодателя обратна разписка).

От приложените по делото копие от трудова книжка и разпореждане на НОИ от 25.11.2019 г., а и от извършена от районния съд констатация в съдебно заседание на 21.01.2020 г., се установява, че след прекратяване на трудовото правоотношение ищецът не е постъпвал на работа при друг работодател до 18.11.2019 г.

Страните не спорят относно евентуалния размер на дължимото обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ, а именно – 27 920,40 лева, който кореспондира и със заключението на допуснатата и приета от първата инстанция съдебно-счетоводна експертиза.

Във връзка с поддържаните от работодателя основания за прекратяване на трудовото правоотношение се установява следното:

Представен е протокол № 1/19.04.2019 г., в който е обективизирано решението на управителя на „Ш.Т.“ ЕООД за съкращаване в щата на предприятието, считано от същата дата, на една щатна бройка от наличните две за длъжността „ръководител ИТ проекти“ (2512-5006). Съкращаването на щата е обосновано с намаляване на броя проекти и работата по тях съгласно договори с клиенти на дружеството. Във връзка с решението по цитирания протокол управителят на дружеството е утвърдил ново щатно разписание със заповед № 33/19.04.2019 г., което е влязло в сила на същата дата.

Видно от представените две предходни длъжностни разписания от 06.08.2018 г. и от 02.04.2019 г. за длъжността „ръководител ИТ проекти“ са се предвиждали две щатни бройки, а с разписанието от 19.04.2019 г. е предвидена само една щатна бройка за тази длъжност.

Установява се, че със заповед № 34/25.04.2019 г. на управителя на дружеството е определена комисия в състав – Д.Т. (разработчик софтуер) и Г.К. (главен счетоводител), за извършване на подбор между служителите, заемащи длъжността „ръководител ИТ проекти“. Резултатите от подбора са обективизирани в протокол от 07.05.2019 г., с който комисията предлага да бъде съкратен С. В. В., като предложението е мотивирано от констатации за забавено изпълнение на поставените работни и оперативни задачи, неправилно приоритизиране на заетостта на персонала, неправилно разпределение на задачите и заетостта на персонала по проектите, за които е бил отговорен, и липса на квалификация в областта на разработката на софтуер по методите СКРЪМ. Видно от приложението към протокола, комисията е оценила двамата участващи в подбора служители – С. В. и Д.С., с по една точка по следните критерии, касаещи квалификацията им – висше образование и предишен опит в управлението на международни проекти. Ищецът, за разлика от Д.С., е получил точка за образование в сферата на информационните технологии, а тя, за разлика от него, е получила точка за придобит сертификат за работа по СКРЪМ методология (копие от който е представено с отговора на исковата молба). По критериите, касаещи нивото на изпълнение на възложената работа, служителката Скорчева е получила по една точка по

всички посочени критерии – навременно изпълнение на поставените задачи, качествено изпълнение на поставените задачи, мотивация и проактивност, правилно приоритизиране заетостта на персонала, ефективна комуникация с клиенти, вътрешнофирмени комуникационни умения. По тези критерии ищецът е получил точка единствено за вътрешнофирмени комуникационни умения. Като краен резултат той е получил 4 точки от възможни 10, а Д.С. – 9 от 10.

От заключението на приетата от първоинстанционния съд съдебно-техническа компютърна експертиза се установява, че основната дейност „Ш.Т.“ ЕООД е разработка на софтуер, като при софтуерните разработки дружеството използва методологията Scrum (СКРЪМ) – гъвкава (адаптивна) методология. Характерно за нея е наличието на „Скръм мастер“, която роля би могла да се изпълнява от ръководител на проекти или от друг член на екипа (например програмист), като при тази методология се предоставя повече власт на членовете на екипа, а не само на мениджмънта. Посочено е, че експертизата е изготвена на база предоставените от работодателя данни за двама от клиентите на дружеството, както и отчетените часове за потребител С. В. във вътрешнофирмената система на дружеството за отчитане на изработените часове (TimeTracker), в която всеки служител записва положените от него часове труд на дневна база, посочвайки какво е извършвал и за кой клиент. В съдебно заседание вещото лице уточнява, че в системата се посочва и кога служителят е бил на обучение. Според експертното заключение за периода от 01.09.2018 г. до 15.04.2019 г. всички служители, включително ищецът, са отчитали по осем часа на ден. След 15.04.2019 г. обаче за ищеца няма отчетени часове в тази система. За отчитане на отработените часове към някои от клиентите са използвани други системи за оптимизиране и следене на работния процес. Вещото лице е констатирало, че фактурирането на часовете към клиента не се извършва на база на отчетените в тази система часове, а по преценка на управителя, за която няма точна формула. До декември 2018 г. отчетените в TimeTracker работни часове към двама от основните клиенти на работодателя, за които е работил В., са калкулирани в същия обем към клиентите, а след това към клиентите са отчитани по-малко работни и подлежащи на плащане часове по възложените задачи от отчетените часове в системата на работодателя. Видно от графиката, изготвена от вещото лице, броят на отработените часове по управление на проекти към двамата основни клиенти на дружеството търпи спад от месец март 2019 г., който продължава и през следващите два месеца. Освен това вещото лице установява, че по отношение на единия клиент отчетените часове за софтуерни разработчици, тестери и ангажирани с документацията служители са се запазили в обема, в който са били за периода септември 2018 – май 2019 г., но за другия основен клиент се отчита намаление на отчетените работни часове за всички специалисти по проекта. В заключителната част на експертизата вещото лице е посочило, че данните от отчетените човечески часове за „ръководител ИТ проекти“ не са достатъчна база, за да може да отговори дали е налице намален обем на работата за длъжността. В съдебно заседание вещото лице уточнява, че ръководството на работата на софтуерните разработчици е част от задълженията на „ръководител ИТ проекти“, като има възможност клиентът да осигури друг ръководител. По отношение на липсата на отчетени часове за С. В. в системата TimeTracker след 15.04.2019 г., вещото лице посочва, че не е установило конкретна причина, но спирането на достъп до системите било обичайна практика при прекратяване на трудово правоотношение.

В тази връзка е представено копие от имейл кореспонденция между ищеца и управителя на дружеството от 10.05.2019 г., в която служителят уведомява работодателя, че достъпът до служебния му лаптоп е блокиран и не може да изпълнява служебните си задължения, а управителят Беремски отговаря, че е имало технически проблем.

По делото е прието допълнително заключение на съдебно-счетоводната експертиза, от което се установява, че от представените договори по проекти за периода април 2019 г. – декември 2020 г. не се установява ангажиране на лице по трудов или граждански договор за

позицията на ищеца или сходна такава. Въз основа на извършена рекапитулация на база представени счетоводни документи, вещото лице установява спад в обема на работа на предприятието за периода 01.09.2017 г. – 01.05.2019 г. На база предоставени на вещото лице приети от клиенти и фактурирани отчети са представени в табличен вид следните часове за управление на проекти за периода септември 2017 г. – май 2019 г.: 121.75 за септември 2017 г.; 326.5 за октомври 2017 г.; 281.5 за ноември 2017 г.; 251 за декември 2017 г.; 300 за януари 2018 г.; 320 за февруари 2018 г.; 336 за март 2018 г.; 290.75 за април 2018 г.; 244 за май 2018 г.; 0 за юни 2018 г.; 0.5 за юли 2018 г.; 0 за август 2018 г.; 163.5 за септември 2018 г.; 198.75 за октомври 2018 г.; 240.5 за ноември 2018 г.; 180 за декември 2018 г.; 151 за януари 2019 г.; 213 за февруари 2019 г.; 190.5 за март 2019 г.; 93 за април 2019 г.; 78.5 за май 2019 г. При тези данни вещото лице констатира спад в обема на работа по позиция управление на проекти след декември 2018 г.

По отношение на договореностите между „Ш.Т.“ ЕООД и един от двамата основни клиенти на дружеството вещото лице констатира следното: по силата на договор от 01.07.2016 г. „Ш.Т.“ ЕООД (с предишно наименование „М.К.“ ЕООД) е било ангажирано със софтуерна поддръжка на съществуващи уеб базирани панели за визуализиране на данни от маркетингови проучвания, отстраняване на дефекти и разработка на нови панели, като по силата на анекс от 03.10.2017 г. изпълнителят се е съгласил да осигури един човек на пълно работно време за управление на проекти, което задължение страните са се съгласили да отпадне с анекс от 15.11.2018 г. Вещото лице установява, че през периода март-май 2019 г. е налице спад във фактурираните часове към този клиент по проекти, изискващи дейност по управление на проекти. По отношение на другия основен клиент на дружеството вещото лице констатира, че на 22.05.2018 г. е сключен договор с предмет софтуерна разработка на нови функционалности, поддръжка на съществуващи и отстраняване на дефекти на уеб базирана система, като към този клиент също се наблюдава намаляване на фактурираните часове по проекти, изискващи дейност по управление на проекти. Констатациите на вещото лице се подкрепят от представените от ответната страна преписи от цитираните в заключението договори и анекси.

При така установената фактическа обстановка въззивният съд намира следното от правна страна:

Съгласно чл. 269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта - в обжалваната му част, като по останалите въпроси е ограничен от оплакванията във въззивната жалба.

Обжалваното първоинстанционно решение е валидно и допустимо. Разгледано по същество, същото е незаконосъобразно по следните съображения:

Предмет на установяване по предявения в настоящото производство иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за признаване незаконност на уволнението, извършено на основание чл. 328, ал. 1, т. 3, вр. чл. 2, предл. 2 КТ, е фактът на намаляване на обема на работата и дали това намаляване е свързано с изпълняваните от служителя трудови функции, съответно премахването на съответната щатна длъжност обусловено ли е от намаления обем на работата на предприятието. По естеството си намаляването обема на работата представлява намаляване на производствената програма, на количеството на продукцията, на обема на стокооборота, на обема на услугите и това състояние трябва обективно, фактически да съществува, но не следва да се отнася към дейността на предприятието изобщо, а към съответната дейност, реализирана чрез дадена трудова функция. Това намаляване трябва да е трайно и да е в обем, даващ основание да се намали броят на работниците, изпълняващи съответните трудови функции. Доколко намаляването на обема на работата дава основание за приложението на чл. 328, ал. 1, т. 3 КТ, следва да се преценява във всеки конкретен случай, като се изхожда от това в каква степен е засегнало трудовите функции за длъжността и дава ли това намаление основание за отпадане на една

или повече щатни бройки (решение № 12/24.01.2012 г. по гр. д. № 1819/2010 г. на ВКС, IV г. о.; решение № 375/25.11.2015 г. по гр. д. № 1925/2015 г. на ВКС, IV г. о.; решение № 50294/04.01.2023 г. по гр. д. № 1616/2022 г. на ВКС, IV г. о.).

От доказателствата по делото обаче не се установява безпротиворечиво наличие на траен спад в обема на работа по управление на проекти. Въззивният съд споделя изводите на предходната инстанция, че броят работни часове, отчетени от разработчиците на софтуер, които са членове на екипите, ръководени от ищеца, не могат да обосноват липса на намален обем на работа за длъжността за ръководство на проекти. Въпреки това, видно от заключенията за съдебно-счетоводната и съдебно-техническа компютърна експертиза, в системата TimeTracker, която се използва само за вътрешно отчитане на изработените часове, за периода 01.09.2018 г. - 15.04.2019 г. всички служители са отчитали осемчасов работен ден, а фактурирането на часовете към клиента е извършвано по лична преценка на управителя, която не се основава на обективни критерии. Освен това от експертните заключения по делото се установява, че до декември 2018 г. отразените във вътрешнофирмената система часове кореспондират с фактурираните часове към клиента за дейността „управление на проекти“, като от декември 2018 г. към клиентите са отчитани по-малко работни и подлежащи на плащане часове по това направление.

Действително, съгласно представения от ответника анекс от 15.11.2018 г., сключен с едни от двамата основни клиенти на дружеството, е отпаднало задължението на „Ш.Т.“ ЕООД за осигуряване на служител на пълно работно време за управление на проекти към този клиент и от декември 2018 г. е налице постепенно намаляване на фактурираните часове по проекти, изискващи дейност по управление на проектите, но тази констатация касае само един от клиентите на дружеството. Видно от стойностите за другия основен клиент, по отношение на него се констатира по-малко фактурирани часове по проекти, изискващи дейност по управление на проекти едва за април 2019 г., когато е съкратен щатът.

С оглед на обстоятелството, че начисляването на часовете към клиентите зависи единствено от дискрецията на управителя на дружеството, не може да се приеме, че фактурираните часове за дейността по управление на проекти са меродавни относно обема на работата за длъжността. Въпреки това, съобразно калкулациите на вещото лице в допълнителното заключение на съдебно-счетоводната експертиза относно броя общо фактурирани часове за управление на проекти (таблица № 6) и към двамата основни клиенти на „Ш.Т.“ ЕООД (таблицы № 7 и 8), към момента на вземане на решение за съкращаване на щата поради намаляване на обема на работата (19.04.2019 г.) не може да бъде направен извод за наличие на трайна тенденция за намаляване на обема на работата по управление на проекти. Според изчисленията на вещото лице за тримесечието юни-август 2018 г. са отчетени изключително малко часове за управление на проекти (0.5 часа), които са били компенсирани през следващото тримесечие (602.75 часа). За тримесечието декември 2018 – февруари 2019 са отчетени общо 544 часа за управление на проекти, тоест не е налице драстичен спад на фона на предходното тримесечие до март 2019 г.

Поради това настоящата инстанция приема, че работодателят не е установил при условията на пълно и главно доказване трайно намаляване на обема на работата за длъжността „ръководител ИТ проекти“, което да обоснове съкращаване на щатна бройка.

Дори да се приеме, че от доказателствата по делото се установява наличие на основанията по чл. 328, ал. 1, т. 3, вр. т. 2 КТ, за прекратяване на трудовото правоотношение, неправилни са изводите на районния съд, че е извършен валиден подбор от работодателя. Съгласно дадените в тълкувателно решение № 3/16.01.2012 г. по тълк. д. № 3/2011 г. на ВКС, ОСГК, разрешения, както и практика на ВКС по чл. 290 ГПК, при съкращаване на една или няколко от съществуващите в щата няколко на брой еднородни длъжности (трудова функция) и при намаляване обема на работа, прекратяването на трудовите договори с работниците и служителите, заемащи съкращаваната длъжност,

съответно работници и служители на длъжности в намаления обем работа, задължително се предпоставя от подбор, който става част от правото на уволнение. Критериите по чл. 329, ал. 1 КТ имат обективни признаци и тяхното спазване е начинът за упражняване на правото на подбор и правото на уволнение, което при спор се преценява от съда. Когато преценката е обективизирана в писмен документ, същият представлява писмено доказателство и при оспорване от уволнения работник или служител, истинността на отразените в него обстоятелства подлежат на пълно доказаване от работодателя с всички доказателствени средства, с оглед установяване на действителните качества на участвалите в подбора служители. Формата на извършване на подбора е въпрос на работодателска преценка. Доказването му при оспорване, както на неговото извършване, така и на останалите въпроси – включването в подбора на всички необходими участници, прилагането на законовите критерии, обективното съответствие на оценката по отделните показатели на обективно проявените професионални качества и квалификация на работника или служителя с оглед на възложената работа е допустимо с всички доказателствени средства. В този смисъл - решение № 155/12.08.2022 г. по гр. д. № 3364/2021 г. на ВКС, IV г. о.

В конкретния случай едно от въведените в исковата молба основания за незаконност на уволнението е поради неспазване на изискването на чл. 329 КТ за провеждане на подбор. С отговора на исковата молба ответникът е представил доказателства за проведен подбор – заповед за определяне на комисия, протокол за резултатите от извършения подбор заедно с приложение към него, съдържащо оценките на служителите по определените от комисията критерии за преценка на квалификацията и нивото на изпълнение на възложената работа. В срока по чл. 312, ал. 2 КТ ищецът е оспорил изцяло представения от работодателя протокол за подбор, компетентността на членовете на комисията и обективизираните в него резултати. Поради това не могат да се споделят изводите на предходната инстанция, че обективното оценяване на участниците в подбора не е било реално оспорено, респективно, че по показателите за ниво на изпълнение на работата другият служител е с неоспорено предимство по пет от определените от комисията показатели за изпълнение на работата.

Съставеният протокол за подбор е частен документ без обвързваща съда материална доказателствена сила и, с оглед на оспорването му от ищеца, не е годно доказателство за отразеното в него. Видно от материалите по делото, спорът пред първоинстанционния съд се е съсредоточил върху въпроса дали е налице намаляване на обема на работата, като във връзка с установяване законосъобразността на подбора работодателят е ангажирал доказателства само по отношение на притежаваната от служителката Д.С. професионална квалификация, а именно - придобит сертификат за работа по СКРЪМ методология. Не са ангажирани доказателства – както писмени, така и гласни, за придобитото от оценяваните служители образование и професионален опит, както и за съответствието на дадената оценка за всеки тях по критерия ниво на изпълнение на възложената работа - т. е. кой от оценяваните при подбора служители работи по-добре. По тези съображения настоящият състав намира, че работодателят, чиято е доказателствената тежест, не е установил по делото, че е оставил на единствената щатна бройка за длъжността „ръководител ИТ проекти“ служителя, който работи по-добре. Изложеното налага извода, че подборът е извършен от работодателя в нарушение на разпоредбите на чл. 329, ал. 1 КТ, поради което заповедта за прекратяване трудовия договор на ищеца е незаконосъобразна и на това основание.

За пълнота следва да бъде посочено, че обстоятелството, че след 15.04.2019 г. (месец преди прекратяване на трудовото правоотношение и десет дни преди определяне на комисията за извършване на подбор), във вътрешнофирмената система не са отразявани отработени от ищеца часове поражда съмнение у настоящия съдебен състав относно обективността на извършения подбор. Въпреки че по делото не се доказват твърденията на ищеца, че достъпът му до системата е бил ограничен за целия период, а е налице единствено кореспонденция между него и работодателя от 10.05.2019 г. относно липса на достъп,



вещото лице Събева е посочило в съдебно заседание, че не е установило причина за липсата на отчетени за В. часове в системата TimeTracker, но ограничаването на достъпа било обичайна практика при прекратяване на трудово правоотношение.

С оглед на извода за основателност на обуславящия иск и на обстоятелството, че ищецът е полагал труд при ответника към момента на прекратяване на трудовото правоотношение по безсрочен трудов договор, налице са всички материалноправни предпоставки за уважаване и на обусловения иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ за възстановяване на ищеца на длъжността, заемана преди уволнението, а именно – „ръководител ИТ проекти“.

Налице са и предпоставките за уважаване на иска по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, доколкото по делото се установи, че ищецът е останал без работа вследствие на незаконно уволнение в периода от 18.05.2019 г. до 18.11.2019 г., което обстоятелство е установено при извършена от първоинстанционния съд констатация от трудовата книжка на ищеца.

Доколкото размерът на дължимото обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ от 27 920,40 лева е отделен като безспорен между страните факт в първото по делото съдебно заседание, а и същият се установява от заключението на допуснатата и приета по делото съдебно-счетоводна експертиза, предявеният иск по чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ следва да бъде уважен за пълния предявен размер.

Предвид изложеното, първоинстанционното решение, с което предявените от С. В. В. срещу „Ш.Т.“ ЕООД искове са отхвърлени, следва да бъде отменено изцяло и вместо това исковете с правно основание, чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ, да бъдат уважени.

При този изход на правния спор следва да се присъдят в полза на ищеца на основание чл. 78, ал. 1 ГПК разноски за адвокатско възнаграждение в общ размер на 2500 лева - 1500 лева за първоинстанционното производство и 1000 лева за въззивното производство, съобразно представените по делото договори за правна защита и съдействие от 20.01.2020 г. и 03.04.2023 г., имащи характер на разписки в частите, в които е отбелязано, че сумите по тях за заплатени от ищеца на процесуалния му представител в брой (съгласно разясненията в т. 1 от ТР № 6/2013 г. по тълк. д. № 6/2012 г. на ВКС, ОСГТК).

Ответникът следва да бъде осъден по правилата на чл. 78, ал. 6, вр. чл. 83, ал. 1, т. 1 ГПК, да заплати дължимите държавни такси за първата инстанция, както и за въззивната инстанция, а именно - държавна такса по трите уважени иска в размер на 1176,82 лева в полза на СРС и 588,41 лева в полза на СГС, както и деловодни разноски в размер на 500 лева в полза на СРС.

Воден от горното, Софийски градски съд, ГО, II - Б въззивен състав,

## РЕШИ:

**ОТМЕНЯ** изцяло решение № 20068208/22.11.2022 г. по гр. д. № 42084/2019 г. на Софийски районен съд, II ГО, 55-и състав, **КАТО ВМЕСТО ТОВА ПОСТАНОВЯВА:**

**ОТМЕНЯ** на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ уволнението на С. В. В., ЕГН \*\*\*\*\*, извършено със заповед № 37/16.05.2019 г. на управителя на „Ш.Т.“ ЕООД.

**ВЪЗСТАНОВЯВА** на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ С. В. В., ЕГН \*\*\*\*\*, на заеманата до уволнението длъжност „ръководител ИТ проекти“ в „Ш.Т.“ ЕООД.

**ОСЪЖДА** на основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ, „Ш.Т.“ ЕООД, ЕИК \*\*\*\*\*, да заплати на С. В. В., ЕГН \*\*\*\*\*, сумата от 27 920,40 лева,

представляваща обезщетение за оставане без работа за периода от 18.05.2019 г. до 18.11.2019 г. поради незаконното уволнение, ведно със законната лихва върху тази сума от подаване на исковата молба – 15.07.2019 г., до окончателното ѝ изплащане.

**ОСЪЖДА** на основание чл. 78, ал. 1 ГПК „Ш.Т.“ ЕООД, ЕИК \*\*\*\*\*, да заплати на С. В. В., ЕГН \*\*\*\*\*, сумата от общо 2500 лева – разноси за адвокатско възнаграждение за първоинстанционното и въззивното производство.

**ОСЪЖДА** „Ш.Т.“ ЕООД, ЕИК \*\*\*\*\*, на основание чл. 78, ал. 6, вр. чл. 83, ал. 1, т. 1 ГПК, да заплати сумата от 1 676,82 лева в полза на бюджета на СРС и сумата от 588,41 лева в полза на бюджета на СГС.

Решението подлежи на касационно обжалване пред Върховния касационен съд в едномесечен срок от връчването му на страните.

**Председател:** \_\_\_\_\_

**Членове:**

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_