

РЕШЕНИЕ

№ 1970

гр. София, 05.02.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 179 СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и втори януари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: **ГЕРГАНА ИВ. КРАТУНКОВА**

при участието на секретаря Р.Д.

като разгледа докладваното от **ГЕРГАНА ИВ. КРАТУНКОВА** Гражданско дело № 20231110156013 по описа за 2023 година

Ищецът **Й. И. Д.** е предявила срещу ответника **А. ЕАД** кумулативно обективно съединени иски, както следва: 1) за признаване за незаконно на уволнението му и неговата отмяна – правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ; 2) на основание чл.344,ал.1,т.2 за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност и 3) на основание чл.344,ал.1,т.3 вр. чл.225,ал.2 КТ за заплащане на парично обезщетение за времето за оставането му без работа вследствие на незаконното уволнение от 08.09.2023г. до 08.03.2024г. в размер на 14400лв. Ищецът твърди, че с ответника е бил в трудово правоотношение по силата на сключен Трудов договор № 100/01.10.2020 г. с определена длъжност „Експерт тръжни процедури, строителство“. Заявява, че към момента на прекратяване на трудовото правоотношение е заемала длъжността „Главен експерт процедури, обществени поръчки и контрол на договори“, Дирекция „Правно осигуряване и процедури“, отдел „Процедури в т.ч. обществени поръчки и контрол на договори“. Със Заповед № 104/08.09.2023 г., издадена от изпълнителния директор на „А.“ ЕАД, връчена на същия ден в 16:55 часа, е прекратено трудово правоотношение на **Й. И. Д.** на осн. чл. 328, ал. 1, т. 2, прел. второ КТ, поради съкращаване на щата.

Посочва се, че ищцата е трудоустроена (преосвидетелствана) с ЕР на ТЕЛК № ***1 г. с 60% трайно намалена работоспособност (първичният ТЕЛК е №1934/29.07.2019 г.). Прекратяването на трудовото правоотношение е извършено без предварителното разрешение от инспекцията по труда по чл. 333, ал. 1, т. 2 КТ. Наведени са и твърдения за незаконосъобразност на уволнението на основание чл.333,ал.1, т.3 КТ, тъй като освен предварително разрешение от Инспекцията по труда, не е изискано и мнение от ТЕЛК. Отделно от това се твърди, че не е налице реално съкращаване на щата. Подборът не е извършен въз основа на обективни критерии и работодателят не е оценил обективно ищцата при извършване на подбора. Като допълнително основание за незаконосъобразност на уволнението се посочва наличие на злоупотреба с право. Трудовото правоотношение е прекратено при злоупотреба за право по смисъла и в нарушение на чл. 8, ал. 2 КТ, доколкото целта на съкращаване на щата е свързана единствено с прекратяване на трудовото правоотношение. Представя към исковата молба под опис документи, всичките относими и необходими за правилното решаване на спора, поради което същите следва да бъдат

допуснати за събиране.

В срока по чл. 131 от ГПК е постъпил отговор от страна на ответника „А.“ ЕАД, с който предявените иски са оспорени, като неоснователни и недоказани. Не се оспорва обстоятелството, че между страните е съществувало трудово правоотношение с посочения в исковата молба предмет. Наведени са твърдения, че от страна ищцата умишлено са укрити обстоятелствата по чл. 333, ал. 2, т. 2 и 3 от КТ. Заявява се, че ищецът умишлено е въвел работодателя в заблуждение, че не страда от заболяване, за което се предвижда Закрила, поради което и следва и закрилата да бъде изключена. Посочени са и фактически твърдения касаещи законосъобразността на извършеното уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. 2 от КТ. Изложени са твърдения, че не е налице извършено фиктивно съкращаване на щата на заеманата от нея длъжност, а е налице реално премахване от щатното разписание на длъжността и трудовата функция. Направени са доказателствени искания.

С протоколно определение от 22.01.2024г. съдът е допуснал изменение на претенцията по чл.225,ал.1 КТ като същата е увеличена на сумата от 16128лв.

Съдът, като взе предвид доводите на страните и въз основа на събраните по делото доказателства приема следното от фактическа и правна страна:

Не е спорно между страните, че между тях било налице трудово правоотношение между страните по делото възникнало на основание трудов договор №100/01.10.2020г, като ищцата е заемала длъжността „Главен експерт процедури, обществени поръчки и контрол на договори“, Дирекция „Правно осигуряване и процедури“, отдел „Процедури в т.ч. обществени поръчки и контрол на договори“.

Не е спорно, по делото, а и от представените по делото писмени доказателства се установява със Заповед №104/08.09.2023г., връчена на ищцата при отказ на същата дата, като посоченото в нея с посочено уволнително основание е чл.328,ал.1 т.2 КТ.

Видно от Експертно решение №0542 от 104/ 09.08.2021г. /преосвидетелстване/ на ищцата е определена ТНР в размер на 60%, като посочената в решението диагноза е „Лезия, излизаща извън границите на една и повече посочени локализации на млечната жлеза“ Общото заболяване е „Са на лява млечна жлеза – мултифокален. Секторална резекция на 17.10.2018г.“.

Установява се от приетата по делото Декларация от ищцата от 05.10.2020г, че при постъпването си на работа в „А.“ЕАД е декларирала, че не страда от болестите посочени в Наредба №5 от 1987г.

Видно от Заповед № РД-11615/08.09.2023г. е съкратена една бройка Главен експерт процедури, обществени поръчки и контрол на договори“ и е утвърдено ново щатно разписание.

По делото са представени протокол от работата на Комисия назначена със Заповед № РД -11-209/31.03.2023г., Карти за оценка от прекия ръководител и Формуляр за оценка на служителите З.А., Г.В., М.П., Й. Д., като посочените доказателства са представени за установяване на законосъобразността на извършения подбор.

Установява се от приетата по делото ССЕ размерът на последното получено трудово възнаграждение от ищцата за пълен отработен месец е в брутен размер от 2688лв., като размерът на обезщетението по чл.225,ал.1 КТ изчислен на база БТВ 1 възлиза на 16128лв.

По делото са събрани гласни доказателства посредством разпита на свидетелите З. С., И. С. и В. И.. Свидетелите дават показания относно начина по който е връчена заповедта за прекратяване на ТПО. И тримата свидетели посочват, че в момента в който на ищцата е връчена заповедта за запознаване, същата е представила решение на ТЕЛК и е поискала да бъде прието. Посочват, че и е дадена възможност да входира същото посредством с служба Регистратура, но е получила отказ документите да бъдат приети. Свидетелите единодушно заявяват, че на ищцата не е представяна за подпис, преди връчването на заповедта, на декларация, че не страда от заболяванията предвидени в Наредба №5/1987г. Посочват, че

доколкото ищцата е отказала да подпише Заповедта за прекратяване, те са удостоверили това с подписите си върху нея.

Показанията на свидетелите са еднопосочни и безпротиворечиви, като съдът им дава вяра и ще ги ползва при формиране на правите си изводи.

Останалите представени по делото доказателства съдът не обсъжда, тъй като не установяват релевантни за спора факти.

При така приетото за установено, съдът достигна до следните правни изводи:

По иска по чл.344, ал.1, т.1 КТ в тежест на ищеца е да докаже съществувало между страните безсрочно трудово правоотношение по силата на което ищцата е заемала длъжността „Главен експерт процедури, обществени поръчки и контрол на договори“, Дирекция „Правно осигуряване и процедури“, отдел „Процедури в т.ч. обществени поръчки и контрол на договори“, което е прекратено, като процесната уволнителна заповед е връчена на ищеца на 08.09.2023г. при отказ. Тези факти не се оспорват от ответника.

По исковите с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и 2 от КТр в тежест на ищцата е да докаже възникнало трудово правоотношение, по силата на което е назначена да изпълнява работа при ответника на длъжността „Главен експерт процедури, обществени поръчки и контрол на договори“, Дирекция „Правно осигуряване и процедури“, отдел „Процедури в т.ч. обществени поръчки и контрол на договори“, издаването на акта за прекратяване на трудовото правоотношение, за чиято отмяна е предявен искът по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТр; качеството ѝ на трудоустроен работник или служител; уведомяване на работодателя за това ѝ качество; болест, предвидена в Наредба №5 за болестите, при които работниците имат особена закрила съгласно чл. 333, ал. 1 от КТр, налична към датата на връчване на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение; Тежестта на доказване, т.е. задължението за установяване законността на уволнението носи ответникът по настоящото дело. А законността на едностранното прекратяване на трудовото правоотношение се обуславя 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; съгласие на инспекцията по труда по чл. 333, ал. 1 от КТ, дадено преди издаване на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение, респективно обективна невъзможност за узнаване наличието на факта на трудоустройство на ищцата и на болест по Наредба №5 за болестите, при които работниците имат особена закрила съгласно чл. 333, ал. 1 от КТ.

С императивната разпоредба на чл. 333 КТ законодателят поставя изискване към работодателя за законосъобразното упражняване на правото му едностранно да прекрати трудовото правоотношение в хипотезите на чл. 328, ал. 1, т. 2, т. 3, т. 5 и т. 11, и чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ по отношение на субектите по ал. 1 на същата норма, а именно писмено да поиска и получи разрешение от инспекцията по труда, а спрямо субектите по т. 2 и т. 3 и след взето мнение на ТЕЛК - чл. 333, ал. 2 КТ. Закриляни по смисъла на чл. 333, ал. 1, т. 3 КТ са работниците и служителите, които боледуват от болест, определена в Наредба на МЗ. Видно от чл. 1 на издадената в изпълнение на горната законова разпоредба Наредба 5 за болестите, при които работниците, боледувачи от тях имат особена закрила съгласно чл. 333, ал. 1 КТ на Министъра на здравеопазването, онкологичното заболяване е включено в списъка на МЗ.

От приетите по делото и неоспорени писмени доказателства - експертно решение Експертно решение №0542 от 104/ 09.08.2021г. /преосвидетелстване/ се установява, че към датата на връчването на заповедта за уволнение 08.09.2023г. - релевантният с оглед нормата на чл. 333, ал. 7 КТ момент, ищецът страда от онкологично заболяване по смисъла на чл. 1, ал. 1, т. 3 от Наредба 5 за болестите, при които работниците, боледувачи от тях имат

особена закрила съгласно чл. 333, ал. 1 КТ, поради което съдът приема за установено по делото, че ищецът попада под диспозицията на нормата на чл. 333, ал. 1, т. 3 КТ.

Съобразно константната съдебна практика, закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 3 КТ има обективен характер и работодателят е задължен да събира предварителна информация от работниците, които са определени за уволнение, дали страдат от болестите, посочени в ал. 1 на чл. 1 от цитираната наредба, като уволнението е незаконно, ако така информация не е била изисквана и е установено наличие на заболяване по чл. 333, ал. 1, т. 3 КТ. Посоченото задължение следва от нормата на ал. 1 на чл. 1 от цитираната наредба съгласно ал. 2 на същата норма и е изискуемо преди уволнението с оглед изпълнение по-нататък на разпоредбите на чл. 333, ал. 1 КТ. Доколкото закрилата има обективен характер, нито разпоредбата на чл. 333, ал. 1 КТ, нито тази на чл. 1 от Наредба № 5/1987 г. не вменява на работника или служителя задължение да уведомява работодателя си предварително дали страда от болестите по посочената разпоредба, нито да представя медицински документи, удостоверяващи наличието на някое от визираните заболявания.

Съгласно чл. 2 от наредбата, такова задължение за работника или служителя възниква, само когато работодателят направи изрично искане за това - с оглед изпълнение на своето задължение по чл. 1, ал. 1. Разумът на закона изисква в този случай работодателят да предостави на работника или служителя достатъчно време - разумен срок, в който последният да изпълни задължението си по чл. 2 за уведомяване и представяне на медицинската документация /като изброяването на видовете медицински документи в чл. 2 от Наредба № 5/1987 г. е само примерно, неизчерпателно/. Ако в такъв случай работникът или служителят умишлено откаже съдействие на работодателя си за събиране на предварителната информация по чл. 1 от наредбата и по този начин умишлено укрие свое заболяване, посочено в тази разпоредба, то тогава, но единствено и само в този случай, неизпълнението на неговото задължение по чл. 2 от наредбата води до отпадане на закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 3 КТ, респ. и до отпадане на задължението на работодателя да иска мнение на ТЕЛК и разрешение от инспекцията по труда за уволнението.

Такова умишлено неправомерно поведение от страна на работника или служителя би било налице във всички случаи, когато той знае, че страда от заболяване по чл. 1, ал. 1 от Наредба № 5/1987 г., и до знанието му е достигнало отправеното искане /писмено или устно/ на работодателя за уведомяване и представяне на медицинска документация в разумен срок, но въпреки това работникът или служителят декларира пред работодателя, че не страда от такова заболяване, или в рамките на предоставения му срок, без извинителна причина не уведоми работодателя си за заболяването и не му предостави медицинските документи за него, с които разполага. Според съда, във всички останали случаи такъв умисъл не е налице и закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 3 КТ, обективна по своя характер, не отпада. В този смисъл Р 174/30.07.2012г. по гр.д. № 1269.2011г. III г.о. на ВКС, Р 191/25.04.2012г. по гр.д. № 606/2011г. IV г.о. на ВКС, Р 61/02.04.2015г. по гр.д. № 4165/2014г. III г.о. на ВКС и др.

Представената от ищцата при постъпването ѝ на работа Декларация, че не страда от посочените в Наредба 5/1987г. заболявания не може да бъде приравнено на умишлено въвеждане в заблуждение на работодателя, тъй като релевантният момент, към който следва да се преодолее законовата закрила, е връчването на заповедта за уволнение, а представената декларация е подписана при започване на работа - в деня на сключване на трудовия договор и постъпване на работа от Й. Д. в "А." ЕАД.

Съдът приема, че дали към датата на постъпване на работа служителят е страдал от посочените в Наредбата болести или не, е без правно значение и не преодолява задължението на работодателя непосредствено преди да пристъпи към уволнение на служителя да събере информация от определените за уволнение работници или служители дали се ползват от закрилата по чл. 333 КТ. Едва в случай че работодателят изпълни това свое задължение, а от своя страна служителят не посочи, че страда от заболяване по Наредбата, може да се говори за умишлено въвеждане в заблуждение, в който случай служителят не може да се позове на закрилата по чл. 333 КТ. Както бе посочено, релевантно е дали служителят е страдал от заболяването към деня на връчване на уволнителната

заповед, служителят няма вменено законово задължение да уведомява работодателя си предварително за наличните болести, нито да му представя медицински документи.

Безспорно е установено по делото писмени доказателства и гласни такива, че в настоящият случай работодателят не е изпълнил задължението си да събере необходимата му информация, поради което и не е предприел никакви действия за преодоляване на закрилата по чл. 333 КТ - не е поискано мнението на ТЕЛК, нито предварително разрешение от инспекцията по труда за уволнението на ищцата Й. Д.. Ето защо уволнението на ищца е незаконосъобразно и следва да бъде отменено, без да бъдат разглеждани останалите наведени възражения свързани с липса на извършен подбор и злоупотреба с права.

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ:

Уважаването на иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за признаване за незаконно уволнението на ищца и неговата отмяна има за последица пораждаването в правната сфера на незаконно уволнения на потестативното право да иска възстановяване на заемащата преди уволнението длъжност. Упражняването му по съдебен ред с исковата молба прави основателен и конститутивния иск по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ и ищца следва да бъде възстановен на заемащата от него преди уволнението длъжност - системен архитект при ответника.

По иска по чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ:

Съобразно нормата на чл. 225, ал. 1 КТ при незаконно уволнение работникът има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното трудово възнаграждение за времето през което е останал без работа поради това уволнение, но за не повече от 6 месеца. За период от шест месеца и ищецът претендира обезщетението за оставане без работа поради извършеното от ответника незаконно уволнение. Страните не спорят и от извършената в о.с.з. на 22.01.2023г. констатация на трудовата книжка съдът приема за установено, че ищецът останал без работа поради уволнението и към момента на извършване на констатацията не е започнал работа на друго място.

От приетата по делото ССЕ се установява, че brutният размер на дължимото от работодателя обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ за периода от 08.09.2023г. до 08.03.2024г. възлиза на 16128 лева, предвид на което искът по чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ следва да бъде уважен в пълен размер.

По разноските:

При този изход на спора право на разноски има ищецът. Същият претендира и доказва разноски за заплатено адвокатско възнаграждение в размер на 2696 лева. Въведеното от ответника възражение по реда на чл. 78, ал. 5 ГПК, при съобразяване на минималния размер на възнаграждението, определен съобразно Наредба № 1/2004г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения и фактическата и правна сложност на делото съдът намира за неоснователно. На основание чл. 78, ал. 1 ГПК на ищца следва да бъдат присъдени 2696 лева - разноски, сторени пред СРС.

Съобразно разпоредбата на чл. 78, ал. 6 ГПК на ответника следва да бъде възложена дължимата по делото държавна такса и направени разноски по уважените искове.

Същите възлизат в общ размер на 1105,12 лева - държавна такса /по 80 лева по неоченяемите искове по чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 КТ и 645,12 лева по оценяемия иск и сумата от 300лв. депозит за ССЕ.

Мотивиран от горното, Софийски районен съд

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО уволнението на Й. И. Д., с ЕГН ***** извършено със Заповед № 104/08.09.2023г. на изпълнителния директор на „А.“ЕАД, с ЕИК *** инж. И.С. и го **ОТМЕНЯ** на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ.

ВЪЗСТАНОВЯВА на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ, Й. И. Д., с ЕГН *****, на заеманата преди уволнението длъжност - „Главен експерт процедури, обществени поръчки и контрол на договори“, Дирекция „Правно осигуряване и процедури“, отдел „Процедури в т.ч. обществени поръчки и контрол на договори“ в „А.“ЕАД, с ЕИК ***.

ОСЪЖДА „А.“ЕАД, с ЕИК *** на основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ да заплати на Й. И. Д., с ЕГН *****, сумата 16128 лева - обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за период от шест месеца, през който е останал без работа поради уволнението, а именно от 08.09.2023г. до 08.03.2024г., ведно със законната лихва от депозирането на исковата молба в съда - 11.10.2023г. до окончателното погасяване.

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал. 6 ГПК, „А.“ЕАД, с ЕИК *** да заплати по сметка на Софийски районен съд сумата 1105,12 лева - държавна такса по уважените искове.

Решението подлежи на обжалване пред Софийски градски съд в двуседмичен срок, който на основание чл. 315 ГПК започва да тече за страните от 05.02.2023г.

Съдия при Софийски районен съд: _____