

РЕШЕНИЕ

№ 652

гр. Силистра, 13.12.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – СИЛИСТРА в публично заседание на двадесет и девети ноември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Мария Н. П.

при участието на секретаря М. П. Л.
като разглежда докладваното от Мария Н. П. Гражданско дело № 20233420101235 по описа за 2023 година

Ищцата Ж. П. Р. твърди, че по силата на сключен между страните трудов договор тя изпълнявала при ответното дружество длъжността „експерт“ в сектор „Регионален финансов контрол“, отдел „Финансово управление и контрол“, Дирекция „Вътрешен контрол“ към Централно управление на “Български пощи“ ЕАД с изнесено работно място в Областна пощенска станция – гр. Сс. Чрез заповед № 69 от 13.07.2023 г., връчена на ищцата на 17.07.2023 г., трудовото ☐ правоотношение било прекратено поради съкращаване на щата, осъществено с решение по т. 13 от дневния ред по протокол № 26 от заседание на Съвета на директорите на ответното дружество, проведено то 13.06.2023 г.

Твърди, че при оценяването ☐ в рамките на процедурата по подбор, тя получила 41 точки и била класирана на 12 място от общо 40 служители в Дирекция „Вътрешен контрол“. Изразява съмнения дали заедно с нея са били съкратени още поне 29 служители и освен това поставя под въпрос резултатите от подбора с оглед извършения три месеца по – рано друг подбор, при който тя отново получила 41 точки, но била класирана на трето място между общо 46 служители от същата дирекция. Счита също така, че при уволнението ☐ работодателят не е съобразил нейното класиране при подбора, поради което моли съда да отмени уволнението ☐ като незаконно и да я възстанови на заеманата преди уволнението длъжност. Претендира направените по делото разноски.

Ответникът “Български пощи“ ЕАД оспорва предявените искове и моли съда да ги отхвърли като неоснователни. Твърди, че на заседание на Съвета на директорите на “Български пощи“ ЕАД, проведено на 13.06.2023 г., било взето решение (обективизирано в протокол № 26) за съкращаване числеността на персонала в отдел „Вътрешен контрол“ и по

– конкретно на 34 щатни бройки, а въз основа на заповед № РД-12-19 от 20.06.2023 г. на главния изпълнителен директор на “Български пощи“ ЕАД бил извършен подбор между 40 служители в сектор „Регионален финансов контрол“. Класирането на ищцата се различавало от класирането □ по предишен подбор, осъществен въз основа на заповед № РД-12-46 от 03.11.2022 г. на главния изпълнителен директор на “Български пощи“ ЕАД, тъй като комисията включила в комплексните оценки точки само за трудовия стаж на служителите при конкретния работодател, а не целия им трудов стаж, както това било сторено при предходния подбор. При отхвърляне на иска претендира разноски за юрисконсултско възнаграждение.

След преценка на събраните по делото доказателства, съдът прие за установено от фактическа и от правна страна следното:

Предявените иски са с правно основание чл. 344, ал.1, т. 1 и 2 КТ.

От документите, включени в трудовото досие на ищцата е видно, че тя изпълнявала по трудово правоотношение с ответното дружество длъжността „експерт“ с изнесено работно място в ОПС – Сс към сектор „Регионален Финансов контрол“, Отдел „Финансово управление и контрол“, към Дирекция “Вътрешен контрол“, Централно управление. На заседание на Съвета на директорите на “Български пощи“ ЕАД, проведено на 13.06.2023 г., било взето решение за определяне числеността на персонала в отдел „Вътрешен финансов контрол“ към Централното управление, като за привеждане на настоящата численост в съответствие с новоприетата такава било взето решение за съкращаване на конкретни щатни бройки в различни населени места, сред които и заеманата от ищцата щатна длъжност на „експерт“ с изнесено работно място в ОПС - гр. Сс. Със заповед № РД-06-104 от 14.06.2023 г. на Главния изпълнителен директор на дружеството – работодател било наредено съкращаването на длъжностите, посочени в решението на съвета на директорите, като трудовите правоотношения на служителите, заемащи подлежащи на съкращаване длъжности, следвало да бъдат прекратени след извършване на подбор по чл. 329 КТ. Със заповед № 69 от 13.07.2023 г. на Главния изпълнителен директор, връчена на ищцата на 17.07.2023 г., трудовият □ договор бил прекратен на посоченото основание, считано от датата на връчването.

Чл. 329 КТ гласи, че при закриване на част от предприятието, както и при съкращаване в щата или намаляване на обема на работата, работодателят има право на подбор и може в интерес на производството или службата да уволни работници и служители, длъжностите на които не се съкращават, за да останат на работа тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре. От тази разпоредба се извежда задължението на работодателя при съкращаване на щата да извърши подбор между работниците и служителите, заемащи длъжности, които се съкращават, както и правото му да включи в подбора и работници и служители на други сходни длъжности с оглед интереса на предприятието да останат на работа тези от тях, които са с по-висока квалификация и работят по-добре. И в двата случая преценката на работодателя кой от работниците и служителите има по-висока квалификация и работи по-добре подлежи на съдебен контрол с

оглед тълкуването, дадено в Тълкувателно решение № 3 от 16.01.2012 г. на ВКС по т. д. № 3/2011 г., ОСГК. Същевременно при съкращаването на длъжности, открити в различни населени места, работодателят не е длъжен и не би могъл да извърши подбор на назначените на тях служители, тъй като той не може едностранно да променя мястото и характера на работа, определени в сключения трудов договор, например като преназначи служител на по – предна позиция в подбора, чиято длъжност се съкращава, на длъжност в друго населено място, чийто титуляр е получил по – ниска оценка в класирането (в този смисъл решение 211 от 14.08.2014 г. на ВКС по гр.д. № 4441/2013 г., IV г.о., решение 179 от 20.10.2015 г. на ВКС по гр.д. № 5408/2014 г., III г.о., решение 178 от 20.10.2015 г. на ВКС по гр.д. № 844/2015 г., III г.о., решение 6 от 28.03.2014 г. на ВКС по гр.д. № 3655/2013 г., IV г.о.). Съкращаването на сходни длъжности в различни населени места не попада в хипотезата по чл. 329 КТ, в която работодателят е задължен да извърши подбор между служителите на тези длъжности, нито в хипотезата на същата разпоредба, в която без да е длъжен, той има правото да стори това, тъй като последната касае решението му да извърши преценка на качествата на служителите си, заемащи подлежащи на съкращаване длъжности и неподлежащи на съкращаване, но сходни на първите длъжности, с оглед да остави на работа по – способните служители, но тя не касае подбор между служители в различни населени места, неуволнените от които той не би могъл да разпредели едностранно на длъжности, които не са съкратени.

В тази ситуация съдът счита, че извършеният от работодателя подбор между служителите, заемащи сходни длъжности в различни населени места, не е предпоставка за законосъобразното упражняване на правото му да уволни служителите, назначени на съкратените длъжности, поради което резултатите от него не следва да се подлагат на преценка за законосъобразност, като се проверява дали критериите за подбора са правилно приложени и дали назначената от работодателя комисия е класирала служителите съобразно действителната им професионална квалификация и компетентност. В настоящия случай следва да се подходи както във всички случаи, при които работодателят е извършил подбор при прекратяване на трудови правоотношения на работници и служители на основания, които не попадат в изчерпателно посочените в чл. 329 ГПК, като подборът не се подлага на съдебен контрол, бидейки неприложим за съответното основание за уволнение. В конкретния случай е налице решение на управителния орган на ответното дружество за съкращаване на заеманата от ищцата длъжност, съставляващо основание за прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ, поради което съдът счита, че извършеното спрямо нея уволнение е законосъобразно предприето, при положение че се касае за единствена длъжност в съответната териториална структура и че ищцата не се е ползвала специална защита по КТ. Казаното сочи, че предявените иски за отмяна на уволнението и за възстановяване на ищцата на заеманата преди уволнението длъжност следва да бъдат отхвърлени като неоснователни ведно с искането за присъждане на направените по делото разноски. На основание чл. 78, ал. 3 ГПК в полза на ответника следва да се присъдят разноски за юрисконсултско възнаграждение в размер на 50 лв. Воден от горното и на основание чл. 235 ГПК, Силистренският районен съд

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ като неоснователни исковете, предявени от Ж. П. Р. с ЕГН ***** от с. К., общ. Сс ул. „Н. П.“ № против “Български пощи“ ЕАД с ЕИК и адрес на управление: гр. С., район С., ж.к. С. г., ул. А.С. М.“ №, бл., чрез които ищцата моли съда да признае за незаконно уволнението □, извършено със заповед № 69 от 13.07.2023 г. на Главния изпълнителен директор на ответното дружество, като го отмени, както и да я възстанови на заеманата преди уволнението длъжност „експерт“ в сектор „Регионален финансов контрол“, отдел „Финансово управление и контрол“, Дирекция „Вътрешен контрол“ към Централно управление на “Български пощи“ ЕАД с изнесено работно място в Областна пощенска станция – гр. Сс.

ОСЪЖДА Ж. П. Р. с ЕГН ***** от с. К., общ. Сс, ул. „Н. П.“ № да заплати на “Български пощи“ ЕАД с ЕИК и адрес на управление: гр. С., район С., ж.к. С. г., ул. А. С. М.“ №, бл. направените по делото разноски в размер на 50 лв. за юрисконсултско възнаграждение.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване пред СОС в двуседмичен срок, считано от 13.12.2023 г.

Съдия при Районен съд – Силистра: _____