

РЕШЕНИЕ

№ 400

гр. Пловдив, 28.03.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – ПЛОВДИВ, VIII СЪСТАВ, в публично заседание на четиринадесети март през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Екатерина Вл. Мандалиева

Членове: Недялка Д. Свиркова Петкова
Величка З. Запрянова

при участието на секретаря Елена П. Димова
като разгледа докладваното от Величка З. Запрянова Въззивно гражданско дело № 20225300500386 по описа за 2022 година

Производство по реда на чл. 258 и следващите от ГПК.

Образувано е по въззивна жалба на Поделение за товарни превози Пловдив към БДЖ –Товарни превози ЕООД, ЕИК 1754038560069, чрез юрисконсулт Р.Р., против решение № 2243/25.11.2021 г., постановено по г. д. № 17515/2020 г. по описа на РС Пловдив, с което е признато за незаконно и е отменено уволнението на И. А. Т., ЕГН *****, извършено със Заповед № ***г. на директора на Поделение за товарни превози Пловдив към БДЖ –Товарни превози ЕООД, ЕИК 1754038560069, с която трудовото правоотношение на ищеца е прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ и И. А. Т. е възстановена на заеманата преди уволнението длъжност „***” в Бизнес център Пловдив в Поделение за товарни превози Пловдив, като жалбоподателят е осъден да заплати на ищцата сумата от 500,00 лева разноски по делото, а в полза на бюджета на съдебната власт по сметка на РС Пловдив 160,00 лева държавна такса.

В жалбата са изложени подробни оплаквания за неправилност и необоснованост на съдебното решение. Излагат се съображения, че при прекратяване на трудовото правоотношение поради придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст служителят не се ползва със закрилата по чл. 333 от КТ. Поддържа се неправилност на извода на първоинстанционния съд, че ищцата е член на синдикално ръководство в синдикална организация и че е налице злоупотреба с права и проява на дискриминация от страна на работодателя при уволнението. Оплаквания са изложени и относно неустановеност по делото на обстоятелството, че синдикалната секция на КТ „Подкрепа“ в ПТП Пловдив е надлежно регистрирана и на какво основание осъществява дейността си. Поради изложеното се моли за отмяна на решението и вместо това отхвърляне на предявените искове за признаване за незаконно и отмяна на

уволнението, както и за възстановяване на предишната работа на въззиваемата. Претендират се разноси.

В срока по чл. 263, ал. 1 от ГПК е постъпил отговор на въззивната жалба от И. А. Т., чрез адвокат Т.Д., с който жалбата се оспорва като неоснователна. Излагат се съображения в подкрепа на атакуваното решение и се моли то да бъде потвърдено. Претендират се разноси.

Въззивната жалба е подадена в срок, от легитимирана страна, против подлежащ на инстанционен контрол съдебен акт, поради което е процесуално допустима и подлежи на разглеждане.

Окръжен съд Пловдив, като обсъди доводите на страните и събраните по делото доказателства поотделно и в тяхната съвкупност, приема за установено следното:

Първоинстанционният съд е сезиран с обективно кумулативно съединени конститутивни искове с правна квалификация чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 от КТ, предявени от И. А. Т. против Поделение за товарни превози Пловдив към БДЖ – Товарни превози ЕООД за признаване за незаконно уволнението на ищцата считано от 03.11.2020г., извършено със заповед № 93/28.10.2020г., връчена на 02.11.2020г., с която трудовото правоотношение е прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ, както и за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „****“.

Претенцията е обоснована с твърдение, че ищцата е работела на длъжност „****“ при ответника, като извършеното от последния уволнение с процесната заповед № ***г. връчена на 02.11.2020г., на основание чл. 325, ал. 1, т. 10 от КТ, във връзка с придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, е незаконно доколкото не е преодоляна съществуващата в полза на ищцата закрила при уволнение съгласно чл. 92, ал. 1 от Колективен трудов договор, подписан на 18.12.2019 г. между БДЖ – Товарни превози ЕООД и Синдикат на железничарите в България към КНСБ, Съюз на транспортите синдикати в България, Национален железничаски синдикат (НЖС) „Подкрепа“ и Федерация на транспортите работници „Подкрепа“. Изложени са твърдения, че ищцата се ползва от посочената закрила като първи секретар на синдикална секция на НЖС „Подкрепа“, избрана за такъв на учредително събрание от 24.02.2020 г., за което обстоятелство работодателят е уведомен на същия този ден. В тази връзка със свое писмо рег. № 12-00-1209/08.10.2020 г. Директорът на ПТП Пловдив поискал от Председателя на НЖС „Подкрепа“ съгласие за прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата по реда на чл. 92, ал. 1 от КТД, но прекратил същото преди да получи отговор, който освен това бил отрицателен, съгласно писмо изх. № 20-41/03.11.2020 г. на НЖС към КТ „Подкрепа“. Отделно от това с исковата молба са въведени твърдения, че работодателят е действал недобросъвестно и е уволнил ищцата по личен мотив именно поради факта, че е част от синдикалното ръководство, а не защото е придобила право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по следните причини: след уволнението на ищцата работата ѝ е възложена на И. М. М., който е пенсионер, нает е като пенсионер и е преместен от гара Филипово; лицата И. С. М. и С. А. И., пряко подчинени на ищцата и придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по-рано от нея, продължили да работят и трудовите им правоотношения не са прекратени; след освобождаване на ищцата е нает друг пенсионер, на длъжност техник, механик, ревизор вагони.

В подаден по реда на чл. 131 от ГПК отговор от Поделение за товарни превози Пловдив към БДЖ – Товарни превози ЕООД, не се оспорва, че между страните е съществувало трудово правоотношение, прекратено със заповед 93/28.10.2020 г. на основание чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ след отправено до ищцата писмено предизвестие в сроковете по чл. 326, ал. 2 от КТ. Основателността на така предявените искове е оспорена по съображения, че в случая не е предвидена предварителна закрила по чл.

333 от КТ и прекратяването се извършва изцяло по преценка на работодателя. Въведени са възражения, че ищцата не се ползва от предвидената в чл. 92, ал. 1 от КТД закрила, доколкото не е член на синдикално ръководство на синдикална организация. Оспорено е да е налице недобросъвестност на работодателя, тъй като работата след уволнението на ищцата не е възложена на И. М. М., а служителките С. А. И. и И. С. М. са на друга длъжност - „***“.

За да постанови обжалваното сега решение, с което предявените искове са уважени, районен съд е приел, че ищцата, в качеството ѝ на секретар на синдикална секция, се е ползвала от синдикална закрила, чийто обхват е разширен по силата на колективния трудов договор, сключен с работодателя, относно основанията за прекратяване на трудовото правоотношение по инициатива на работодателя, сред които е и основаниято за прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата. Доколкото предвиденото в тази връзка в колективния трудов договор предварително съгласие на Национален железничарски съюз „Подкрепа“ не е дадено, е прието, че уволнението на ищцата е незаконно. Намерена е за оборена и презумпцията за добросъвестно упражняване на правата на работодателя, предвидена в чл. 8, ал. 2 от КТ, доколкото конкретното поведение и подход на последния представляват злоупотреба с право и дискриминационен подход, основан на признака членуване в синдикални организации.

При извършена служебна проверка по чл. 269 от ГПК, в рамките на дадените му правомощия, съдът намира така обжалваното решение за валидно и допустимо. Поради това, на основание чл. 269, изр. 2 от ГПК, следва да бъде проверена неговата правилност съобразно посоченото в жалбата, с изключение на случаите на установени нарушения на императивни материалноправни норми, които въззивният съд е длъжен да отстрани без да има изрично направено оплакване в тази насока, съгласно ТР № 1/2013 на ОСГТК на ВКС.

С изготвения по делото доклад съдът е прел като ненуждаещо се от доказване, че между страните е съществувало валидно трудово правоотношение, по силата на което въззиваемата е заемала длъжността „***“ в Бизнес център Пловдив /Пловдив – разпределителна, Крумово, Асеновград, Стамболийски, Огняново, Пазарджик, Септември/ при ПТП Пловдив, като това правоотношение е прекратено считано от 03.11.2020 г. с процесната заповед № 93/28.10.2020г. на работодателя, връчена на работника на 02.11.2020 г. Посочените обстоятелства се установяват и от представените по делото допълнително споразумение № 23/28.03.2016 г., заповед № 93/28.10.2020г. и предизвестие рег.№ 1860/30.09.2020 г. за прекратяване на трудово правоотношение, от които също така става ясно, че основанията за прекратяване на трудовото правоотношение е чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ – във връзка с придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, съществуването на което право към датата на прекратяване на трудовото правоотношение също не е оспорено от работника.

Установено е, че на 18.12.2019 г. е сключен Колективен трудов договор, между работодателя и следните синдикални организации: Синдикат на железничарите в България, Съюз на транспортните синдикати в България, Национален железничарски синдикат „Подкрепа“ и Федерация на транспортните работници „Подкрепа“, доколкото същият е представен на л. 6 от делото на РС. Не са спорни, а и от представеното писмо с изх.№ 20-41/03.11.2020 г. на Изпълнителния съвет на Националния железничарски съюз към КТ „Подкрепа“ (л. 19 от делото на РС) се установяват обстоятелствата, че работникът членува в Национален железничарски синдикат „Подкрепа“, като ръководството на последната синдикална организация не е дало съгласие за прекратяване на трудовото правоотношение на работника на

основание чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ, позовавайки се на чл. 92, ал. 1 от посочения КТД.

От разпитаните в хода на първоинстанционното производство трима свидетели, чиито показания се кредитират като логични, последователни и кореспондиращи с останалата доказателствена съвкупност по делото, се установява, че въззиваемата е била активен член на синдикалната организация, към която се числи и че при същия работодател има служители, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, които продължават да работят.

При така установеното, изследването на законосъобразността на прекратяването на трудовото правоотношение, в рамките на въведените с исковата молба от работника възражения, касаят приложението на института на предварителната закрила при уволнение и принципа за добросъвестно упражняване на трудовите права, установен в чл. 8, ал. 1 от КТ.

Относно предварителната закрила в полза на работника при уволнение:

Правната уредба на предварителната закрила при прекратяване на трудовото правоотношение е изключително на законово равнище, като по отношение на възникналото такова от трудов договор се съдържа в чл. 333 от КТ. Уредбата е императивна, поради което е недопустимо уговаряне на нещо различно нито с колективен, нито с индивидуален трудов договор. Предварителната закрила се прилага при прекратяването на трудовото правоотношение на изрично установените основания, посочени в чл. 333, ал. 1 и ал. 3-6 от КТ. В сочения смисъл е решение № 449/17.06.2010 г. по г. д. № 113/2009 г., I V г. о. на ВКС, в което е прието, че всички разпоредби относно уволнението и закрилата по чл. 333 от КТ са императивни и като такива следва да бъдат съобразени при колективното договаряне по силата на чл. 50, ал. 1 от КТ. Съобразно общия принцип клаузите от трудовия договор, включително и от КТД, с които е уговорено нещо различно (независимо дали по-благоприятно за служителя или не), са нищожни, поради противоречие със закона - чл. 60 от КТ и чл. 26, ал. 1 от ЗЗД. На свой ред в решение № 127/10.05.2010 г. по г. д. № 213/2009 г., IV г. о. на ВКС е посочено, че предвидените в Кодекса на труда разпоредби относно основанията и процедурата за прекратяване на трудовите правоотношения, в това число едностранно от работодателя в хипотезите по чл. 328 от КТ, имат повелителен характер, а това означава, че е недопустимо нито с КТД, нито при съгласие на страните по трудовите договори, отклоняване от съдържащите се в тези норми точно и изчерпателно определени техни права и задължения.

В хипотезата на чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ, какъвто е настоящият случай, трудовото правоотношение се прекратява едностранно от работодателя, с предизвестие до работника. Фактическият състав на така предвиденото субективно право на работодателя включва придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, съгласно чл. 68 и следващите КСО и отправено волеизявление на работодателя в посочения смисъл до работника. По аргумент от чл. 333, ал. 1, т. 6 от КТ, в хипотезата на чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ предварителна закрила при прекратяване на трудовото правоотношение не е предвидена.

В случая работникът се позовава на предварителна закрила при уволнение, предвидена в чл. 92, ал. 1 от КТД, сключен с работодателя на 18.12.2019 г., според който работодателят не може да уволни, членовете на синдикални ръководства и на участниците в комисиите за водене на преговори по КТД без съгласието на управителните органи на договарящите синдикални организации. По този начин с КТД е предвидена предварителна закрила при уволнение, включително и в хипотезата на чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ. Така договореното разширява границите на предварителната закрила при уволнение, очертани в Кодекса на труда обаче, както се посочи по – горе, е недопустимо. Касае се за императивна уредба, която съдът е длъжен да приложи и при

липса на въведени в тази посока доводи във въззивната жалба (ТР № 1/2013 на ОСГТК на ВКС). Налага се извод, че разпоредбата на чл. 92, ал. 1 от Колективния трудов договор, от която работникът черпи правото си на предварителна закрила в случая, не поражда правно действие, доколкото регламентира хипотеза на предварителна закрила, каквато не е уредена в Кодекса на труда. С оглед на приетото и при липса на спор между страните, че към момента на прекратяване на трудовото правоотношение работникът е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, са налице предпоставките за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 328, ал. 1, т. 10 КТ и уволнението на работника не е незаконосъобразно поради липсата на съгласие за това от страна на Изпълнителния съвет на Националния железничарски съюз към КТ „Подкрепа“. Право на работодателя е да прецени в кой момент след възникване на основанието по чл. 328, ал. 1, т. 10 КТ, да прекрати трудовото правоотношение, като въпросът за обективната необходимост от това е такъв по целесъобразност, който не подлежи на съдебен контрол и е предоставен изцяло в компетентността на работодателя.

Посочените правни изводи правят безпредметно изследването на въпросите относно това дали работникът е член на легитимна синдикална секция към синдикална организация, заема ли ръководна позиция в същата и ползва ли се по този начин от предвидената в чл. 92, ал. 1 от Колективния трудов договор закрила. Поради това не се налага и анализ на ангажираните от двете страни писмени доказателства в тази връзка, включително и допълнително приетите във въззивното производство преводно нареждане за кредитен превод от 23.12.2020 г.; Устав на националния железничарски синдикат към КТ „Подкрепа“; Удостоверение № 1 и Удостоверение № 2, издадени от Синдикален регионален съюз на КТ Подкрепа гр. Пловдив с рег.№ 172 и Национална федерация/Национален синдикат Подкрепа София с рег.№ 077.

Относно нарушаването от страна на работодателя на принципа на добросъвестност, установен в чл. 8, ал. 1 от КТ:

Презумпцията за добросъвестност по чл. 8, ал. 2 от КТ е оборена, само когато по делото е установено от работника или служителя при условията на пълно и главно доказване, че чрез предоставените му от закона средства, работодателят е целял единствено прекратяване на трудовото правоотношение с конкретния служител, което е в нарушение с принципа за добросъвестно упражняване на правата по трудовото правоотношение.

Настоящата инстанция намира, че сами по себе си заявените с исковата молба обстоятелства за това, че след уволнението на ищцата работата □ е възложена на И. М. М., който е пенсионер, нает е като пенсионер и е преместен от гара Филипово; че лицата И. С. М. и С. А. И., пряко подчинени на ищцата и придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по-рано от нея, продължили да работят и трудовите им правоотношения не са прекратени, както и че след освобождаване на ищцата е нает друг пенсионер, на длъжност техник, механик, ревизор вагони, не обосновават извод за конфликт между работника и работодателя, който би могъл да бъде преценен като единствен мотив на последния да прекрати трудовото правоотношение между страните. Действително от приетите по делото допълнително споразумение № 78/30.12.2019 г. и № 41/16.12.2020 г. се установява, че И. М. М. е работник при същия работодател, но той е работил на длъжност като заемащата от въззиваемата и през времето на съществуване на нейното трудово правоотношение, като считано от 16.12.2020 г. е назначен на различна длъжност, а именно „***“. Длъжностите на И. С. М., С. А. И. и Т. П. С. също са различни от заемащата от въззиваемата и не обосновават неравно третиране при общ признак. Данни за такова не могат да се извлекат и показанията на тримата разпитани свидетели. Това, че въззиваемата е била активен

член на синдикалната организация към която се числи, помагала е на свои колеги и че при същия работодател има други служители, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, които продължават да работят, но не и че уволнението е предприето от работодателя, поради причини, пряко свързани с дейността □ като синдикален член и че въззиваемата е единствената, с която работодателят е прекратил трудовото правоотношение на това основание. Нещо повече от разпита на свидетелката И. С. М. (л. 103 и сл. от делото на РС) се установява, че самата свидетелка е уволнена на същото основание като въззиваемата няколко месеца по – късно, като и тази свидетелка е членувала в синдикална организация, но за нея няма данни да е развивала активна синдикална дейност. Последното опровергава твърдението на въззиваемата, че по изключение работодателят е упражнил спрямо нея правото на едностранно прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ и подкрепя извода за липсата на нарушение на принципа на добросъвестност при упражняване на правата на работодателя.

Така приетото обосновава еднозначно извод, че трудовото правоотношение на въззиваемата е прекратено законосъобразно от работодателя на основание чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ, поради което така предявеният иск с правна квалификация чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ се явява неоснователен и като такъв следва да бъде отхвърлен. Доколкото кумулативно съединеният с него иск по чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ е обусловен от изхода на правния спор по иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ, той също следва да бъде отхвърлен. Така въззивната жалба се явява основателна и атакуваното с нея решение следва да бъде отменено, вместо което предявените конститутивни иски отхвърлени.

Предвид крайния изход от спора, на жалбоподателя се дължат разноски на основание чл. 78, ал. 3 от ГПК. Същите са за юрисконсултско възнаграждение, съобразно чл. 78, ал. 8 от ГПК, което по реда на чл. 37 от ЗПП, във вр. чл. 25, ал. 1 от Наредба за заплащането на правната помощ, съдът определя в размер на по 100,00 лева за първоинстанционното и въззивно производство, както и платена държавна такса в размер на 80,00 лева за разглеждане на въззивната жалба и следва да бъдат присъдени.

Мотивиран от горното, съдът

РЕШИ:

ОТМЕНЯ решение № 2243/25.11.2021 г., постановено по г. д. № 17515/2020 г. по описа на Районен съд Пловдив и *вместо това постановява:*

ОТХВЪРЛЯ предявените от И. А. Т., ЕГН ***** против Поделение за товарни превози Пловдив към „БДЖ –Товарни превози“ ЕООД, ЕИК 1754038560069, иски за признаване на уволнението, извършено със Заповед № 93/28.10.2020 г. на директора на Поделение за товарни превози Пловдив към „БДЖ –Товарни превози“ ЕООД, за незаконно и за възстановяване на предишната работа.

ОСЪЖДА И. А. Т., ЕГН ***** от гр. Пловдив, да заплати на Поделение за товарни превози Пловдив към „БДЖ –Товарни превози“ ЕООД, ЕИК 1754038560069, със седалище и адрес на управление гр. Пловдив, бул. „Васил Априлов“ № 3, ет. 2, на основание чл. 78, ал. 3 от ГПК, сумата от 100,00 лева (сто лева), представляваща разноски по г. д. № 17515/2020 г. на РС Пловдив и сумата от 180,00

лева (сто и осемдесет лева), представляваща разноси по в. г. д. № 386/2022 г. на ОС Пловдив.

Решението подлежи на касационно обжалване, в едномесечен срок от съобщаването, при наличие на предпоставките по чл. 280 от ГПК, пред Върховния касационен съд.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____