

РЕШЕНИЕ

№ 106

гр. Русе, 20.03.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – РУСЕ, ТРЕТИ ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в
публично заседание на осми март през две хиляди двадесет и четвърта година
в следния състав:

Председател: Аглика Гавраилова

Членове: Йордан Дамаскинов
Антоанета Атанасова

при участието на секретаря Ирена И.
като разгледа докладваното от Антоанета Атанасова Въззивно гражданско
дело № 20244500500057 по описа за 2024 година

Производството е по чл. 258 и сл. ГПК.

Постъпила е въззивна жалба от адв. П. Г. АК Русе като пълномощник на Д. Д. против Решение № 1693/30.11.2023 г. постановено по гр. д. № 3869/2023 г. на Русенския районен съд, с което е отхвърлен предявения от нея иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ против „Общински пазари“ ЕООД и върху нея са възложени разноските по делото. В жалбата се излага оплакване, че решението е неправилно поради противоречие с материалния закон и съществено нарушение на процесуалните правила. Претендират се разноски.

Ответникът по жалбата „Общински пазари“ ЕООД чрез адв. М. Б. АК Русе е подал отговор по реда на чл. 263 ГПК, в който взема становище за неоснователност на жалбата. Счита обжалваното решение за правилно и иска същото да бъде потвърдено. Претендира разноски за адвокатско възнаграждение.

Производството по делото е образувано по предявения от жалбоподателката Д. Й. Д. иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ против „Общински пазари“ ЕООД за отмяна на Заповед № 21/31.05.2023 г. на управителя на ответното дружество, с която е прекратен трудовият й договор, считано от 01.06.2023 г. поради съкращаване на длъжността касиер-счетоводител. Твърди, че била назначена на постоянен трудов договор на длъжността „касиер счетоводство“, като трудовото й правоотношение

никога не било изменяно по реда на чл. 119 КТ относно заеманата от нея длъжност на касиер-счетоводител, от която длъжност била уволнена. Заявява още, че през м. февруари, 2023 г. служителката М.Ш. била преназначена от длъжност „фактурист“ на длъжност „касиер-счетоводство“. Намира, че при наличие на повече от двама служители, заемащи посочената длъжност работодателят е следвало да извърши подбор. Не била наясно с цитирания в заповедта протокол. Намира, че уволнението ѝ е незаконно, тъй като се съкращавала длъжност, която тя не заема, а ако се съкращавала длъжността, на която тя била назначена, уволнението било незаконно, тъй като работодателят не бил извършил подбор, респ. при извършеният подбор били нарушени законовите критерии. Възразява още, че работела на заеманата длъжност повече от две години, не била наказвана във връзка с изпълнение на трудовите си задължения, а на работа било оставено лице, което било назначено само три месеца преди съкращаване на щата. Претендира отмяна на оспорената от нея заповед като незаконосъобразна и разноски за адв. възнаграждение.

По реда и в срока по чл. 131 ГПК е постъпил писмен отговор на исковата молба от ответника „Общински пазари“ ЕООД чрез адв. М. Б. АК Русе, с който взема становище за допустимост, но неоснователност на предявения иск. Не оспорва, че ищцата е работела при него по безсрочно трудово правоотношение, възникнало от трудов договор № 23от 08.03.2021 г. на длъжност „касиер счетоводство“. Заявява обаче, че с цел оптимизиране на разходите в дружеството и направено предложение с докладна записка от главния счетоводител, управителят на ответника взел решение за закриване на 1 щатна бройка „касиер счетоводство“, считано от 01.06.2023 г. и било утвърдено ново щатно разписание. С последваща заповед управителят определил комисия, която да извърши подбор на служителите, заемащи съкратената длъжност, в която били посочени критериите и скалата за оценка, в образец на атестационна карта и срока на процедурата. След приемане на резултатите от извършения подбор, управителят издал оспорената с исковата молба заповед, която била връчена на ищцата същия ден. Тя напуснала работното си място преди края на работния ден и без да опише и предаде касовата наличност, което наложило извършване на проверка от комисията и съставяне на приемо-предавателен протокол. Заема позиция, че при изписване на длъжността на ищцата в оспорената заповед била допусната техн. грешка, като вместо „касиер счетоводство“ било изписано „касиер счетоводител“, но видно от НКПД длъжността, която заемала ищцата и която била закрита били едни и същи. Оспорва и твърденията в исковата молба, че служителката М.Ш. заемала длъжността „касиер счетоводство“ от м. февруари, 2023 г. Била преназначена от длъжност „фактурист“ на длъжност „касиер счетоводство“ от 24.08.2022 г., а работела в дружеството от 21.06.1999 г. Трудовите функции и задължения на двете длъжности се припокривали, изискванията и отговорностите били еднакви.

Ответникът заявява още, че в резултат на извършения от назначената комисия

подбор ищцата получила 53,3 точки, а Ш. 71,67. Събрана била информацията по чл. 333 КТ от участвалите в подбора служителки и комисията дала предложение да се прекрати трудовото правоотношение с ищцата. Така, според ответника, било извършено реално съкращаване на длъжността „касиер счетоводство“, заемана от Д. Д., като бил спазил процедурата за подбор, поради което намира оспорената заповед за правилна и законосъобразна, а предявеният иск за неоснователен. Претендира неговото отхвърляне и присъждане на сторените разноски.

Районният съд приел за доказано наличието на съкращаване на щата за длъжността „касиер счетоводство“, като бройката е съкратена от две на една, както и че промяната в щатното разписание е извършена от компетентния орган преди работодателят да е упражнил субективното си потестативно право да прекрати едностранно ТПО с ищеца. След съвкупна и обстойна преценка на целия събран по делото доказателствен материал приел още, че ответното дружество е провело процедурата по подбора в съответствие със законовите критерии по чл. 329, ал. 1 КТ, поради което отхвърлил предявения иск и възложил в тежест на ищцата сторените от ответното дружество разноски.

Съдът, като съобрази предметните предели на въззивното производство, очертани в жалбата и отговора, приема за установено от фактическа и правна страна следното:

Жалбата, инициирала настоящото въззивно произнасяне, е подадена в срок, от надлежно легитимирана страна, при наличието на правен интерес от обжалване, поради което е допустима и следва да бъде разгледана по същество.

Съгласно разпоредбата на чл. 269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта - в обжалваната му част, като по останалите въпроси той е ограничен от посоченото в жалбата. В обхвата на така посочените въззивни предели РОС намира, че решението е постановено в границите на правораздавателната компетентност на съда и от законен състав, поради което се явява валидно. Искът с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ е допустим, тъй като за предявяването му е налице правен интерес и е депозиран в съда в рамките на преклузивния срок по чл. 358, ал. 1, т. 2 КТ. По отношение на правилността на първоинстанционния съдебен акт, съобразно разпореждането на чл. 269, ал. 1, изр. второ ГПК, въззивният съд е ограничен от посочените в жалбата оплаквания.

В разглеждания случай въззивната жалба, с която настоящата инстанция е сезирана, е бланкетна, като в нея не са изложени никакви конкретни оплаквания извън общата формулировка за неправилност, незаконосъобразност и необоснованост.

При служебно извършената проверка на законосъобразността на акта и при липсата на конкретни оплаквания, съдът намира, че първоинстанционният съд при постановяване на решението си не е нарушил императивни разпоредби на закона.

Въззивният съд счита, че формираната и изложена в мотивите на решението от първоинстанционния съд фактическа обстановка е пълна, правилна и кореспондираща със събрания доказателствен материал, а правните изводи са прецизни и правилни, поради което и на основание чл. 272 ГПК препраща към тях.

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. В тежест на работодателя е да установи законосъобразността на процесната заповед за уволнение, като ангажира доказателства за установяване на този сложен фактически състав.

Към момента на връчване на уволнителната заповед следва да се преценяват предпоставките за извършеното уволнение, а именно съкратена длъжност и извършен подбор по чл. 329 КТ. Настоящият въззивен състав, който следи служебно за спазването на императивните материалноправни норми, следва да извърши проверка осъществил ли се е фактическият състав на използваното от работодателя основание за уволнение. Това обуславя доказване от страна на ответника, че към момента на уволнението е премахната съществувала дотогава щатна бройка с трудовите функции, изпълнявани от нея, като съкращението трябва да е реално/действително.

По делото не се спори, че страните са били субекти на трудово правоотношение, по което работодател е бил ответникът, а служителят – ищцата е заемала длъжността "касиер счетоводство", както и че трудовото правоотношение е било прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ - поради съкращаване на щата.

По силата на чл. 62, ал. 1 КТ трудовият договор се сключва в писмена форма. Съгласно чл. 66, ал. 1 КТ договорът съдържа данни за страните и задължително определя мястото на работа, наименованието на длъжността и характера на работата и други условия във връзка с предоставянето на работна сила. С изменението на чл. 66 КТ, публикувано в ДВ, бр. 58/2010 г., в сила от 30.VII.2010 г., чрез допълването на ал. 4, е предвидено, че наименованието на длъжността се определя съгласно НКПД, утвърдена от министъра на труда и социалната политика след съгласуване с председателя на НСИ. В съответствие с това, по силата на чл. 6 от Правилника за прилагане на НКПД от 2011 г., класификацията се прилага задължително при разработване на структурата на персонала в предприятията, при изготвяне на разписания на длъжностите, при наемане на работа по трудово и служебно

правоотношение.

С оспорената заповед е прекратено ТПО на ищцата, като длъжността е посочена „касиер счетоводител“ с код по НКПД 4311 2003. Сключеният от нея трудов договор е за длъжността „касиер счетоводство“ с код по НКПД 4311 2003. За длъжността „касиер счетоводство“, с идентичен НКПД са сключвани последователно всички споразумения между страните, касаещи изменението на ТПО. Длъжност „касиер счетоводител“ не съществува нито в НКПД, нито в утвърдените и приложени по делото щатни разписания в ответното дружество. Налице е от друга страна пълно припокриване на НКПД в труд. договор и оспорената заповед като нито се твърди, нито се установява някаква разлика във включените в двете длъжности „касиер счетоводител“ и „касиер счетоводство“ трудови функции, за да се приеме, че ищцата е освободена от длъжност, която не е заемала.

С оглед оспорването на законността на уволнението, в тежест на ответника е да ангажира доказателства за наличието на посоченото от него основание за уволнение. Като доказателство за това работодателят е представил: Докладна записка от П.Д – гл. счетоводител, Заповед № ЧР-29/12.05.2023 г. относно промяна на щатно разписание на длъжностите в „Общински пазари“ ЕООД във връзка оптимизиране на разходите в дружеството, утвърдено щатно разписание от 01.01.2023 г. и утвърдено щатно разписание от 01.06.2023 г., видно от които е съкратен броят на служителите, заемащи длъжността „касиер счетоводство“ от двама на един, т. е. съкращението е реално. От оспорената в настоящото производство заповед за уволнение от 31.05.2023 г. е видно, че трудовото правоотношение с ищцата се прекратява, считано от 01.06.2023 г., т. е. от датата на утвърждаване на новото щатно разписание - 01.06.2023 г.

Така, от ангажираните от ответното дружество доказателства, се установява наличието на реално съкращаване на щата на ищцата, съвпадащо с момента на прекратяване на процесния трудов договор, извършено от компетентния работодателски орган, при спазване на съответната процедура. В този смисъл съдът съобразява и Решение № 413/17.08.2010 г., постановено по гр. д. № 1804/2009 г. на IV Г.О. на ВКС. Правилен и съответстващ на събраните по делото доказателства е изводът на първоинстанционния съд в този смисъл.

След като се е осъществило използваното от работодателя основание за уволнение, следва да бъде разгледан и въпросът за извършването на подбор, който е последица от прилагането на това основание за уволнение- чл. 329 КТ. При проверката на приложението на чл. 329 КТ съдът съобразява, че правото на подбор се превръща в задължение за извършването му, когато съкращаваната длъжност се заема от повече от едно лице и се съкращават не всички щатни бройки, какъвто е настоящият случай. Тогава работодателят е задължен да извърши подбор и да реши кое от лицата, заемащи тази длъжност, да уволни. В този случай правото на подбор е част от правото на

уволнение, което не може да бъде упражнено без да се извърши подбор. Нормата на чл. 329, ал. 1 КТ въвежда и критерии за подбор- квалификация и ниво на изпълнение на възложената работа.

С ТР № 3 от 16.01.2012 г. по тълкувателно дело № 3/2011 г. ОСГК на ВКС на РБ се прие, че преценката на работодателя кой от служителите има по-висока квалификация и работи по-добре подлежи на съдебен контрол в производство по иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ. Предмет на съдебната проверка е въпросът за законосъобразното упражняване на правото на подбор, респективно законосъобразното приложение на критериите, установени с разпоредбата на чл 329, ал. 1 КТ.

Със Заповед № 30/15.05.2023 г. на управителя на ответното дружество, на основание чл. 329 КТ е било наредено да се създаде Комисия за подбор в посочения в заповедта състав, която в срок до 29.05.2023 г. да извърши подбор между служителите и работниците, заемащи длъжността „касиер счетоводство“, да прецени квалификацията им и начина на изпълнение на задачите при прилагане на критерии за оценка и скалата за оценка, описани в образец на атестационна карта, приложен към заповедта.

На 29.05.2023 г. на основание горепосочената заповед се е провело заседание на Комисията за подбор по чл. 329 КТ. Било е направено съпоставяне на двете служителки, заемащи съкращаваната длъжност –ищцата и М.Ш., преназначена от длъжността „фактурист“ на длъжността „касиер счетоводство“, считано от 01.09.2022 г. Ирелевантно е обстоятелството, че към 24.08.2022 г. -датата на подписване на допълнителното споразумение между тази служителка и управителя на ответното дружество, не е било влязло в сила новото щатно разписание. Изменението на ТПО е договорено, считано от 01.09.2022 г., когато влиза в сила щатното разписание, с което е разкрита втора бройка за длъжността „касиер счетоводство“.

Настоящият състав намира, че от страна на ответното дружество е проведено пълно и главно доказване на обстоятелството, че предпочетената при подбора служителка е с по-висока квалификация и работи по-добре от ищцата. Този извод следва от съвкупната преценка на всички събрани по делото доказателства - протокол за подбор, карти за оценка, атестационни карти, СИЕ, гласни доказателства. В протокола за извършен подбор са посочени крайните оценки на лицата, участвали в подбора. Тези оценки се обосновавани с ангажираните от работодателя свидетелски показания на св. Д. и св. И., съответно главен счетоводител и зам. главен счетоводител в ответното дружество, и двете участвали в състава на комисията за извършване на подбора. И двете свидетелки са с икономическо образование, като видно от длъжностните характеристики и заемащият длъжността „касиер счетоводител“, и заемащият длъжността „фактурист“ са йерархически подчинени на главния

счетоводител. Св. Д. като пряк ръководител на жалбоподателката е имала възможност в достатъчно дълъг период /03.2021 г. до 05. 2023 г./ да придобие впечатление относно начина, по който тя се справя с трудовите си задължения. Поради това съдът намира, че предвид лицата, включени в състава на Комисията и заеманите от тях длъжности, същите следва да познават работата на работниците/служителите, въз основа на което и да извършат обективно подбора. Показанията и на двете разпитани свидетелки са конкретни, точни, пресъздаващи личните им впечатления във връзка с обстоятелствата, за които са разпитани и не на последно място не са опровергани от останалите доказателства по делото. Преценявайки ги по реда на чл. 172 ГПК не се констатира основание съдът да не ги кредитира, само с оглед обстоятелството, че са депозираны от служители на ответника.

Вярно е, че уволнената ищца е с по-високо образование от оставащата на работа служителка Ш., но преценката на работодателя е, че тя /макар и с по-ниско образование/ се справя много по-добре със задълженията си, проявява много по-голяма активност и умение за работа в екип. Освен това професионалната квалификация обхваща не само образованието, но и знанията, уменията, сръчностите съобразно изискванията за съответната длъжност -или цялостната картина на деловите и професионални качества и умения, а не само образователен ценз и евентуалното ниво на изпълнение на възложената работа. Ищцата е с по-лоша характеристика за работата си, проявената от нея активност е под очакванията /съобразно съответствието на дадените точки по утвърдената оценъчна скала/.

Вярно е също така, че служителката Ш. е заемала длъжността „касиер счетоводство“, считано от 01.09.2022 г., а ищцата от 08.03.2021 г. Това обстоятелство обаче не е от естество съдът да постави под съмнение преценката на работодателя. Видно от писмените доказателства, Ш. работи в ответното дружество от 21.06.1999 г. като до 31.08.2022 г. е заемала длъжността „фактурист“, а считано от 01.09.2022 г. е преназначена на длъжност „касиер счетоводство“. От длъжностните характеристики и за двете длъжности се установява, че функциите и дейностите, описани в тях в основните и съществени дейности са сходни, а някои и напълно се припокриват. Разпитаните по делото свидетели установяват, че е била налице установена в дружеството пълна взаимозаменяемост между двете служителки така, че всяка една да може да извършва дейностите на другата при необходимост. Ирелевантно е поради това обстоятелството, че атестационната карта на служителката Ш. за 2022 г. се отнася за длъжността „фактурист“ – до 31.08.2022 г. За оставащата част от периода - до края на 2022 г. тя е била оценявана за длъжността „касиер счетоводство“. Липсата на отбелязване на това конкретно обстоятелство върху атестационната ѝ карта е изяснено от показанията на св. Д. – атестацията е започнала в началото на годината, проведената междинната среща е на 20.07.2022 г., когато все още Ш. заема длъжност „фактурист“. Оценките са извършени само четири месеца преди извършването на самия подбор – на

20.01.2023 г., при участието на самите служители, обхващат период от една година назад и са били сведени до знанието им. В този смисъл оценките обективно отразяват качеството на цялостната им работа към момента на извършване на подбора, без да е налице каквото и да е съмнение в безпристрастността на лицата, които са ги извършили.

В обобщение следва да се посочи, че по делото е установена правилността на преценката по същество при прилагане на критериите по чл. 329 ГПК спрямо конкретните сравнявани служители, включително и спрямо ищцата. При това работодателят е приложил еднакви критерии спрямо всички участници в подбора и е извършил комплексна оценка за професионалната подготовка и ниво на изпълнение на трудовите задължения. Затова и преценката му е довела до целения от разпоредбата на чл. 329 КТ резултат на работа да останат тази служителка, която има по-висока степен на изпълнение на трудовите функции и е по-ефективна в работата си.

Обжалваното решение е правилно и следва да бъде потвърдено изцяло.

Съгласно чл. 78, ал. 3 ГПК разноските за въззивното производство в размер на 600 лв. за платено адв. възнаграждение, сторени от въззиваемото дружество са в тежест на жалбоподателката.

По изложените съображения, Русенският окръжен съд

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА Решение № 1693/30.11.2023 г. постановено по гр. д. № 3869/2023 г. на Русенския районен съд.

ОСЪЖДА Д. Й. Д., ЕГН ***** от гр. Русе, ***** да заплати на „Общински пазари“ ЕООД, ЕИК 117111045 сумата в размер на **600 лв.** - разноски за въззивното производство.

Решението може да се обжалва пред ВКС в едномесечен срок от връчването му на страните.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____