

РЕШЕНИЕ

№ 157

гр. ХАСКОВО, 12.06.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – ХАСКОВО, I-ВИ СЪСТАВ, в публично заседание на тридесет и първи май през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: МИЛЕНА Д. ДЕЧЕВА

Членове: ЖУЛИЕТА КР. СЕРАФИМОВА-
ДИМИТРОВА
ГЕОРГИ Г. ГЕОРГИЕВ

при участието на секретаря П. Д. Д.-Ш.
като разглежда докладваното от МИЛЕНА Д. ДЕЧЕВА Въззивно гражданско дело № 20235600500298 по описа за 2023 година

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

С решение №187/31.03.2023г.,постановено по гр.д.№334/2022г. Районен съд-Хасково: ОТХВЪРЛЯ предявените от В. П. П. против Водоснабдяване и канализация“ЕООД-гр.***, искове с правно основание чл.344 ал.1 т.1,2 и 3 от КТ вр. чл.225 ал.1 от КТ за признаване на незаконно и отмяна на уволнението й извършено със Заповед №5/07.01.2022г., издадена от управителя на „Ви К“ЕООД-***, за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност ***, към отдел ***, в звено *** в Администрацията на „ВиК“ЕООД-гр.-***, код по НКПД ***, както и за присъждане на обезщетение за времето през което ищцата е останала без работа за период от 6 месеца, считано от 10.01.2023г. до 10.06.2022г., в размер на 7 329лв., ведно със законната лихва върху тази сума, считано от датата на предявяване на иска-15.02.2022г. до окончателното й изплащане; ОСЪЖДА В. П. П. да заплати на „Водоснабдяване и канализация“ЕООД-гр.*** сумата от **2000лв.**,представляващи направени разноски по делото.

Недоволна от така постановеното решение е останала въззивницата В. П. П., която чрез пълномощника си адв.Т.В.-АК-Хасково го обжалва в законоустановения срок с оплаквания за неправилност, немотивираност и постановяване при допуснати съществени процесуални нарушения. Твърди, че от събраните по делото доказателства се установявало,че при

уволнението на ищцата бил нарушен КТД и съдържаните се в него изисквания за участие на синдикатите при съкращението на синдикални членове. Не било доказано от работодателя валидно извършено съкращение на щата, поради което не било налице материално правното основание за прекратяване на ТПО на ищцата. В тази връзка поддържа, че не са били валидно одобрени длъжностните разписания преди и след съкращението на ищцата, същите не съдържали и съответната информация съгласно утвърденото им съдържание. Намира уволнителната заповед за немотивирана, което от своя страна било и доказателство за липсата на реално съкращение на длъжността и за оспорената презумпция на чл.8 ал.2 от КТ. Излага доводи по незаконосъобразност на извършения подбор, като в тази връзка прави анализ на заложените от работодателя критерии, както и по възражението за недобросъвестно упражняване на права в нарушение на чл.8 ал.2 от КТ. Претендира от въззивната инстанция да отмени обжалваното решение на РС-Хасково изцяло и вместо него да постанови ново по съществото на спора, с което да уважи предявените искове с правно основание чл.344 ал.1 т.1,2 и 3 от КТ.Претендира и присъждане на разноски по делото.

В срока по чл.268 от ГПК е депозиран писмен отговор от въззиваемата страна „Водоснабдяване и канализация“ЕООД-гр.***, който чрез пълномощника си адв.М.Г.-АК-Хасково оспорва подадената въззивна жалба и излага доводи за нейната неоснователност. Претендира въззивната инстанция да потвърди обжалваното решение на РС-Хасково,както и присъждане на разноски пред настоящата инстанция.

Хасковският окръжен съд след преценка доводите на страните и обсъждане на събраните по делото доказателства,поотделно и взети в тяхната съвкупност,приема за установено от фактическа и правна страна следното:

Въззивната жалба е подадена от активно легитимирана страна, против подлежащ на обжалване съдебен акт, в законоустановения срок и е процесуално допустима. Разгледана по същество жалбата е неоснователна.

Съгласно разпоредбата на чл. 269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта – в обжалваната му част. Обжалваното решение е валидно, постановено в пределите на правораздавателната власт на съда, същото е допустимо, като постановено при наличие на положителните и липса на отрицателните процесуални предпоставки.

По отношение неправилността на първоинстанционния съдебен акт, съобразно разпореждането на чл. 269, ал. 1, пр.2 от ГПК, въззивният съд е ограничен от посочените в жалбата оплаквания.

РС-Хасково е бил сезиран с обективно съединени искове с правно основание чл.344 ал.1 т.1,2 и 3 от КТ, предявени от ищцата В. П. П., чрез пълномощникът ѝ против ответника „Водоснабдяване и канализация“ЕООД-гр.***.

Ищцата е считала уволнението и заповедта № 5/07.01.2022г., с която то е извършено за незаконосъобразни, поради което е претендирала пред РС-Хасково за неговата отмяна. Твърдяла е, че оспорената заповед за прекратяване на трудовото правоотношение е

незаконосъобразна, тъй като не е мотивирана, не е налице визираното в заповедта основание - съкращаване на щата, поради това, че не е налице реално премахване на длъжността като система от функции и задачи. Ищцата е изложила още, че Работодателя е нарушил изискването за осъществяване на подбор между работещите на една и съща или сходна длъжност. Твърдяла е също, че уволнителната заповед е незаконосъобразна, тъй като при издаването ѝ е нарушена разпоредбата на чл. 8, ал. 1 от Кодекса на труда. В случая било налице недобросъвестно упражняване на права тъй като липсвала яснота за причините и основанията за извършените изменения в длъжностното щатно разписание и в длъжностната характеристика за длъжността ***, утвърдени непосредствено преди уволнението, които давали основание, че не са били извършени в интерес на службата, а да обосноват съкращение на ищцата като ищцата бъде предпочетена при подбор и уволнена, след което длъжността да се заеме от друг служител, отговарящ на изменените изисквания в длъжностната характеристика. Допълнителен довод излага и за това, че непосредствено преди уволнението била двукратно командирована в гр.*** за срок от по 30 календарни дни, като не били уважени исканията и възраженията ѝ относно командировките. На 01.12.2021г. бил прекратен и достъпа ѝ до селекцията „трудови договори“ в програмите „Омекс кадри“ и „Омекс заплати“, с които работи отдел *** при „ВиК“ ЕООД, с което била възпрепятствана да изпълнява задълженията си на *** в управлението.

По делото е безспорно установено, че между страните е съществувало валидно трудово правоотношение, по силата на което ищцата е заемала длъжността *** в отдел ***, звено *** в Администрацията на ответника „ВиК“ ЕООД ***, с код по НКПД ***. Със заповед №5/07.01.2022г. управителят на ответното дружество е прекратил трудовото правоотношение на ищцата на основание чл.328, ал.1, т.2, предл. 2 КТ- поради съкращение на щата.

Със Заповед №258/23.12.2023г. на Управителя на „ВиК“ ЕООД-гр.*** е изменено действащото длъжностно щатно разписание на служителите, с която считано от 04.01.2023г. се закрива 1 бр.*/** към Управление при „В и К“ ЕООД-гр.***. От структурното щатно разписание в сила от 15.12.2021г. се установява, че в същото са предвидени 2 щатни бройки за *** и 1 бр. *** ,отдел *** в звено ***, които длъжности са заети от ищцата и от двама други служители, съгласно поименно щатно разписание. В структурното щатно разписание в сила от 04.01.2022г. е предвидена 1 щатна бройка за „Специалист ТРЗ“ и 1 щатна бройка за „Ръководител,отдел „Човешки ресурси“ в звено ***, които длъжности към момента са заети от 2 лица, които заедно с ищцата преди съкращението са работили в отдел ***. Незаета е длъжността ***, предвидена за район ***. От представените структурно щатно разписание в сила от 01.02.2023г. и поименно щатно разписание към него се установява, че няма промяна в предвидените щатни бройки за длъжността *** при ответника. Бройката е 1 и към 28.03.2023г. се заема от лицето О.И.К. От същите писмени доказателства се установява и обстоятелството, че към момента в район *** няма предвидена или утвърдена щатна бройка за длъжността ***.

Не е спорно по делото, че със Заповед №260/30.12.2021г. управителят на ответното

дружество е назначил комисия по подбор със задача да извърши подбор и класиране между работниците и служителите в отдел „Човешки ресурси“, които заемат длъжността ***; да се запознае с личните трудови досиета, да изложи резултатите от проведения подбор в протокол, в който да направи класиране на служителите във възходящ ред и предложи лицето с най-малко точки за лице, на което да бъде прекратен трудовия договор. Утвърдени са и критериите за подбор в Приложение 1 към заповедта, а именно: образование/квалификация и ниво на изпълнение на трудовите функции, със съответни разяснения относно това, какво означава съответната оценка в приложението. Подбора е извършен от назначената комисия между ищцата и служителката О.И.К. и е предложено работодателят да прекрати трудовия договор на ищцата, която по критериите на подбора е получила 14 точки/другата служителка е получила 18 точки/.

По делото са приети и други писмени доказателства, от които се установяват образованието и квалификацията на служителите участвали в подбора. Установява се съдържанието на действащия към момента на прекратяване на трудовия договор на ищцата Колективен трудов договор, командироването на ищцата със Заповед №204/29.10.2021г. и Заповед №233/07.12.2021г., както и докладна от ищцата вх.№1577/29.10.2021г. относно изпълнение на командировката.

За изясняване на делото са събрани и гласни доказателства по искане на двете страни.

РС-Хасково е отхвърлил исковите претенции, като е приел, че уволнителната процедура е законосъобразно проведена, уволнението е законно, тъй като се е осъществило основанието за прекратяване на трудовия договор на ищцата-съкращение на щата, което е реално и че не е налице хипотезата на чл. 8 от КТ.

Съдът, след съвкупния анализ на събраните по делото пред първа инстанция доказателства, по вътрешно убеждение и въз основа на закона, настоящата инстанция достигна до следните правни изводи:

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

Правилно и обосновано, първоинстанционният съд е приел, че при издаването на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата, работодателят е съобразил изискванията на закона и че тази заповед е в достатъчна степен мотивирана.

В настоящият случай прекратяването на трудовия договор на ищцата е осъществено на основание чл.328 ал.1 т.2 пр.2 от КТ-съкращаване в щата. Заповедта е мотивирана, тъй като от съдържанието на същата по несъмнен начин се установява причината за прекратяване на трудовия договор. Прекратяването на трудовия договор е осъществено на безвиновно основание по смисъла на КТ, поради което допълнително мотивиране не е необходимо. Причините за съкращаване в щата могат да са различни, но същите са ирелевантни при преценка на законността на уволнението. Ето защо и от гледна точка на процедурните изисквания заповедта за уволнение не стада от недостатъци, подписана е от компетентен орган, в кръга на правомощията му.

Разгледано по същество извършеното прекратяване на трудовото правоотношение

на ищцата е законосъобразно, тъй като с ангажираните по делото доказателства работодателят е установил по несъмнен начин осъществяването на посоченото в заповедта основание по чл.328 ал.1 т.2 пр.2 от КТ. Като в тази връзка следва да се отбележи следното.

За да е законно прекратяването на трудовото правоотношение на основание чл.328 ал.1 т.2 пр.2 от КТ- поради съкращаване на щата следва да е налице премахване , считано от определен бъдещ момент на отделни длъжности от утвърдения общ брой на работниците или служителите в предприятието или учреждението поради преустановяване на съответстващите им трудови функции ; съкращението да е реално т. е. съответната трудова функция действително да се премахва, а не само да се променя наименованието на съответстващата ѝ длъжност при запазване характера на извършваната работа; да е налице към момента на уволнението - датата на уволнението трябва да съвпада или да следва датата, на която е извършено реалното фактическо съкращаване; да е извършено по съответния ред, от компетентен орган, като ако за работодателя е налице задължение да извърши подбор, той следва да бъде осъществен в съответствие със законоустановените критерии при извършване на обективна оценка на качествата на всички служители, заемащи съкращаваната длъжност. Съгласно разпоредбата на чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 КТ, при съкращаване на щата, работодателят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работника или служителя в сроковете по чл. 326, ал. 2 КТ. В този случай, 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 /чл. 329, ал. 1 КТ/. Според разрешението, дадено с ТР No 3 от 16.01.2012 г. на ВКС по т. дело No 3/2011 г., ОСГК, преценката на работодателя по чл. 329, ал. 1 КТ кой от работниците и служителите има по-висока квалификация и работи по- добре подлежи на съдебен контрол в производството по иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, при упражняването на който съдът проверява основават ли се приетите от работодателя оценки по законовите критерии на чл. 329, ал. 1 КТ на действително притежаваните от работниците и служителите квалификация и ниво на изпълнение на възложената работа. 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. При съкращаване на една или няколко от съществуващите в щата няколко на брой еднородни длъжности /трудова функция/ 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. Работодаателят следва да провежда подбора съобразно изискванията на закона, прилагайки еднакви критерии при осъществяване на правото си по чл. 329 КТ, които независимо от спецификата на всяко производство или служба трябва да бъдат относими към нормативно регламентираните критерии. Точното прилагане на закона, към което е насочен съдебният контрол за законосъобразност, не се изчерпва с констатиране формалното прилагане на критериите по чл. 329, ал. 1 КТ, а обхваща проверката на приетите от работодателя и оспорени от работника или служителя оценки по същите критерии. При упражняване на

правото на подбор преценката на показателите по чл. 329, ал. 1 КТ е по законосъобразност, изразяваща се в съответствие на приетите от работодателя показатели по законоустановените критерии с действителните качества на работника или служителя, обоснована със събрана за участниците в подбора информация. В конкретния случай с цел оптимизиране на разходите за персонал в дружеството, е изменено действащото длъжностно щатно разписание на служителите и с която, считано от 04.01.2022 г. се закрива една щатна бройка *** към Управление при „ВиК“ ЕООД – ***. При съпоставка с предходното щатно разписание, в сила от 15.12.2021 г., в което са предвидени две щатни бройки за тази длъжност, съдът приема за установено, че е налице съкращаване в щата на една щатна бройка на длъжността***, заемана от ищцата. В тази връзка доводът, че не е извършено реално съкращение на длъжността се явява неоснователен, доколкото липсва промяна и в щатните разписания, касаещи „възходящата“ на посочената длъжност „Ръководител, отдел Човешки ресурси“ при ответника. Неоснователен е и доводът, че утвърдените щатни разписания са невалидни поради това, че представляват извадки от програмата „Омекс 2000 кадри“ и „Омекс 2000 заплати“.

Дори наличието на незаета от работник или служител към момента на съкращението щатна бройка с оглед на планираната такава за район Тополовград към 04.01.2022 г., вкл. и за длъжност, която е същата или сходна с определените за съкращение длъжности в щата на предприятието, не пречи законосъобразното упражняване на правото по чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 КТ и не сочи на извод за фиктивност на съкращението, или за противоречие с целите на закона. Работодателят не е задължен да премахне първо незаетите щатни бройки, или да предложи заемането им на определените за съкращение работници и служители. Той има правото да упражни подбор спрямо тези свои работници и служители, които са назначени, да освободи от работа толкова на брой работници, колкото е броят на щатните длъжности, които се съкращават. Наличието на свободни щатни бройки е без значение, тъй като изискването е подборът да се извърши между лицата, заемащи съответната длъжност.

Неоснователни са и доводите за незаконосъобразност на извършения подбор като процедура, състав на комисията, критерии за подбор, обективност и справедливост на поставените оценки. Правото на преценка, кой от всички работници и служители на дадена длъжност работи по-добре, принадлежи на работодателя, т.е. касае се за преценка по целесъобразност и не подлежи на съдебен контрол. Предмет на съдебен контрол е законността на извършеното уволнение, вкл. от гледна точка на това, дали работодателят е извършил подбор, съобразно критериите по чл. 329 от КТ – професионална квалификация и ниво на изпълнение на възложената работа, както и дали в подбора са участвали всички лица, заемащи идентични или сходни длъжности. В настоящия случай с ангажираните доказателства работодателят е установил по безспорен начин, че е извършил както задължителния в настоящия случай подбор между служителите заемащи идентични длъжности, така и неговата законност по предвидените в КТ критерии.

При уволнението на ищцата е спазена и процедурата по защита при уволнение по смисъла на чл.333 от КТ. В процесния случай ищцата е твърдяла, че е

закриляна като член на синдикална организация - закрила по чл. 333, ал. 4 КТ. Съгласно разпоредбата на чл. 333, ал. 4 КТ, когато това е предвидено в Колективен трудов договор /КТД/, работодателят може да уволни работник или служител поради съкращаване на щата или при намаляване на обема на работата след предварителното съгласие на съответния Синдикална организация в предприятието. Следователно закрилата по чл. 333, ал. 4 КТ трябва да бъде изрично предвидена в КТД и се отнася за работниците и служителите, спрямо които действа КТД - членовете на синдикалната организация, страна по договора, и тези които са се присъединили към него по реда на чл. 57, ал. 2 КТ. КТД, за да породи действие е необходимо и достатъчно сключването му в писмена форма и подписването му от представителите на страните - чл. 53, ал. 1 КТ. В чл. 71 от КТД от 01.07.2021г. е регламентирано задължението на работодателя при прекратяване на ТПО с член на една от двете синдикални

организации, поради съкращение на щата, да поиска предварително писмено съгласие от ръководството на синдикалната организация в предприятието. Съгласието се дава въз основа на писмено искане от страна на работодателя, в което се посочват мотивите за прекратяване на трудовия договор. Синдикалното ръководство в срок от 5 работни дни взема решение за даване на съгласие или мотивиран отказ, и го предоставя на работодателя. С Писмо изх. No 09/04.01.2022 г. до Председателя на ОСО „Водоснабдител при КНСБ“,ответникът, в изпълнение на така вменените му задължения е уведомил и е поискал съгласие за прекратяване на трудовото правоотношение поради съкращаване в щата на „ВиК“ ЕООД – гр.*** с В. П. П. – ***. С писмо вх. No05/05.01.2022 г. от ръководството на ОСО „Водоснабдител при КНСБ“ е дадено съгласие за прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата. В тази връзка е представен и Протокол от заседание на Синдикалния съвет на Основната синдикална организация на КНСБ при „Водоснабдяване и канализация“ ЕООД гр. *** от 05.01.2022 г., подписано от четиримата членове на Синдикалния съвет на ОСО при КНСБ.

От събраните по делото доказателства не може да се направи и извод за осъществена от работодателя спрямо ищцата злоупотреба с работодателска власт.

Злоупотреба с права от страна на работодателя е налице, когато се установи, че единственото желание на работодателя е чрез законово допустими средства да постигне една-единствена цел: прекратяване на трудовия договор с конкретен служител или работник, като преценката е конкретна, доколкото едни и същи обстоятелства в различни казуси могат да установяват или не злоупотреба с права. Разпоредбата на чл. 8, ал. 2 от КТ въвежда законова презумпция за добросъвестност на работодателя, която следва да бъде оборена от работника или служителя при твърдения за недобросъвестност и злоупотреба с права от страна на работодателя. В този случай доказателствената тежест в съдебния процес се преобръща и вместо работодателят да доказва законосъобразността на уволнението, работникът или служителят следва да докаже злоупотреба с права или дискриминационно отношение от страна на работодателя. От приложените по делото доказателства не може да се направи обоснован извод за недобросъвестност от страна на работодателя при

прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата. От тях не се установява нежелано или по-неблагоприятно третиране, т. е. разлика в "равенство в третирането", а от там "пряка и непряка дискриминация" според признаците, изброени в разпоредбата на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДиср. или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна. Неблагоприятното третиране съгласно легалната дефиниция е всеки акт, действие или бездействие, което пряко или непряко засяга права или законни интереси. Ето защо не може да се приеме, че ищцата е била третирана по-неблагоприятно от другите при сравнимите сходни обстоятелства.

В тази връзка доводите на ищцата, свързани с недобросъвестно упражняване на работодателска власт от ответника изразяващи се в промяна на длъжностната характеристика за длъжността *** и обстоятелството, че преди уволнението е била двукратно командирована в гр. *** за срок от по 30 дни, като не са били уважени исканията и възраженията ѝ във връзка с командировките въззивната инстанция намира за неоснователни, тъй като счита, че право на работодателя е да променя изискванията за заемане на длъжността, както и да детайлизира трудовите функции.

Изложеното води до извода, че в настоящият казус са налице всички изискуеми предпоставки от фактическия състав на основанието по чл. 328, ал. 1, т. 2 предл. 2 КТ, поради което следва да се приеме, че работодателят законосъобразно е упражнил потестативно си право да прекрати трудовото правоотношение с ищцата.

По изложените съображения съдът намира, че предявеният иск по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ като неоснователен и недоказан правилно е бил отхвърлен от районния съд.

По исковете с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ и чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 от КТ.

Неоснователността на иска с правно основание чл. 334, ал. 1, т. 1 от КТ обуславя неоснователност и на претенциите за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност и за заплащане на обезщетения по чл. 225, ал. 1 от КТ, предвид техния акцесорен характер и обусловеността им от уважаването на главния иск за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна.

Поради съвпадане на правните изводи на двете инстанции решението на Районен съд-Хасково следва да бъде потвърдено. Настоящият съдебен състав изцяло споделя правните изводи на първоинстанционния съд в обжалваното решение, поради което и на основание чл. 272 от ГПК препраща към мотивите на това решение.

Предвид неоснователността на подадената въззивна жалба въззивницата ще следва да бъде осъдена да заплати на въззиваемата страна направените пред настоящата инстанция разноски в размер на **2000лв.** с включен ДДС съгласно представения от страната списък на разноските по чл. 80 от ГПК. Посоченото възнаграждение не следва да бъде редуцирано, тъй като размера на договореното между страната и пълномощникът ѝ адвокатско възнаграждение е съобразено с фактическата и правна сложност на делото при отчитане на обстоятелството, че в настоящето производство са предявени три обективно

съединени иска, един от които е оценяем , както и с минималните размери на адвокатските възнаграждение уредени в Наредба №1 от за минималните размери на адвокатските възнаграждения.

Мотивиран от горното,съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА Решение 187/31.03.2023г., постановено по гр.д.№334/2022г. на Районен съд-Хасково.

ОСЪЖДА В. П. П., ЕГН ***** от гр.*** със съдебен адрес7 гр.Хасково, ул.“Васил Друмев“№13, ет.4, ап.5- адв.Т.В.-АК-Хасково да заплати на „Водоснабдяване и канализация“ЕООД, БУЛСТАТ 126004284, със седалище и адрес на управление:гр.***, със съдебен адрес :гр.Хасково, бул.“България“ №142, вх.А, ет.1-адв.М.Г.-АК-Хасково направените пред въззивната инстанция разноси в размер на **2000лв.**, платено адвокатско възнаграждение с включен ДДС, съгласно представения списък на разноските по чл.80 от ГПК.

Решението подлежи на касационно обжалване пред ВКС в едномесечен срок,считано от датата на обявяването му-14.06.2023г.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____