

РЕШЕНИЕ

№ 1693

гр. Русе, 30.11.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – РУСЕ, VI ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в публично заседание на шестнадесети ноември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Елена Ив. Балджиева

при участието на секретаря Галя М. Г.а
като разгледа докладваното от Елена Ив. Балджиева Гражданско дело № 20234520103869 по описа за 2023 година

Производството е по реда на чл.357 и сл от КТ.

Ищцът Д. Й. Д. твърди, че е работил по трудово правоотношение при ответника “Общински пазари“ ЕООД, гр.Русе, съгласно трудов договор №23/08.03.2021г., на длъжност „касиер счетоводство“, с основно трудово възнаграждение в размер на 800 лева и 1% допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит. Със заповед №21/31.05.2023г. на управителя на “Общински пазари“ ЕООД, гр.Русе му било прекратено трудовото правоотношение на основание чл.328, ал.1, т.2, пр.2 от КТ, считано от 01.06.2023г.

Твърди, че извършеното уволнение е незаконосъобразно и необосновано, като излага подробно съображенията си: В уволнителната заповед била посочена длъжността “касиер-счетоводител“, различна от заеманата от него “касиер счетоводство “. В мотивната част на посочената заповед било посочено съкращаване на щата за длъжността “касиер-счетоводител“, като ищецът твърди че не е имало реално съкращаване на щата.

Счита, че при съкращаване на щата е следвало задължително да бъде извършен подбор, съгласно разпоредбата на чл.329 КТ, поради наличието на две идентични щатни бройки “касиер счетоводство “ като извършения от работодателя подбор е незаконен, тъй като работела повече от две години на посочената длъжност и не била наказвана във връзка с изпълнение на трудовите си задължения. Отделно на работа била оставена служителка, която била назначена на тази длъжност три месеца преди съкращаването на щата и нейното уволнение.

Моли съда да постанови решение, с което да отмени Заповед №21/31.05.2023г. на управителя на “Общински пазари“ ЕООД, гр.Русе, с която на основание чл.328, ал.1, т.2,

пр.2 от КТ е прекратен трудовия му договор, като незаконосъобразна. Претендира направените по делото разноси.

В срока по чл.131, ал.1 от ГПК ответникът “Общински пазари“ ЕООД, гр.Русе е депозирал писмен отговор, оспорва основателността на иска. Не били налице описаните в исковата молба обстоятелства, обосноваващи незаконност на извършеното уволнение. Същото било извършено по предвидения в закона ред, форма и от компетентен орган, като заповедта била надлежно връчена на ищеца и законосъобразно било прекратено трудовото му правоотношение. С оглед на така изложеното ответникът моли предявения иск да бъде отхвърлен като неоснователен.

Съдът, като взе предвид изложените от ищцата фактически обстоятелства, на които се основават претенциите и формулираните петитуми квалифицира правно предявените обективно съединени иски по чл.344, ал.1, т.1 от КТ - търси се защита при незаконно уволнение.

Съдът, след като обсъди събраните по делото доказателства приема за установено следното:

От фактическа страна:

Не е спорно между страните, че между тях е било налице трудово правоотношение, възникнало въз основа на сключен Трудов договор № №23/08.03.2021г. , по силата на който ищецът е изпълнявал при ответника длъжността " касиер счетоводство ".

Със Заповед № 21/31.05.2023г. на управителя на “Общински пазари“ ЕООД, гр.Русе, считано от 01.06.2023г., трудовото правоотношение на ищеца е било прекратено, на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 КТ.

По повод предложение с докладна записка с вх. № 278/12.05.2023г от главен счетоводител до управителя на дружеството, е взето решение от управителя на „ОБЩИНСКИ ПАЗАРИ“ ЕООД - Русе, обективизирано в Заповед № ЧР -29/12.05.2023г., за закриване на щатна бройка „касиер счетоводство“, считано от 01.06.2023г. и е утвърдено ново щатно разписание.

Със Заповед № 30/15.05.2023г. управителят е определил Комисия, на която възложил да извърши подбор на служителите, заемащи съкратената длъжност „касиер счетоводство“, критериите и скалата за оценка, в образец на Атестационна карта и срока на процедурата.

След приемане на резултатите от проведената процедура по подбор от Комисията, управителя издал Заповед № 21/31.05.2023г. за прекратяване на ТД № 23/08.03.2023г. с Д. Й. Д., считано от 01.06.2023г., поради съкращаване на щата на заеманата от нея длъжност - основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предложение второ от КТ. Заповедта била връчена на служителката още същият ден.

Видно от представеното по делото допълнително споразумение № 18/24.08.2022г. М.И.Ш. е преназначена от длъжност „фактурист“ /Н КП 4311-2005/ на длъжност „касиер счетоводство“/Н КП 4311-2003/.

От св.показания на Г. И. И., изпълняваща длъжността зам.главен счетоводител от 2016г. в ответното дружество, става ясно че същата е участвала в комисията при осъществяване на подбора между двете служителки –Д. Д. и М.Ш.. Има непосредствени впечатления от грешките, които Д. е допускала по време на работата си – често е анулирала приходни,

разходни ордери и се е налагало след нея те да правят корекции. Посочва, че всичко това оставало следа в счетоводството. Отделно прави паралел с работата на другата служителка Шипкавчиева, която не допускала такива грешки в работата си. Допълва, че ищцата е изпитвала трудности при осчетоводяване на документи и издаване на фактури.

Втората разпитана св. П. Д., изпълняваща длъжността главен счетоводител от 2013г. в ответното дружество, уточнява, че е била председател на комисията по подбор и са оценявали двете служителки. Дава конкретни примери за професионалните качества на ищцата - „...на Д. Д. на определени моменти ѝ беше трудно за го схване /кога една сметка се дебитира и кога кредитира/, а това водеше до грешки в разходните ордери, анулирани ордери, грешни отчети... осчетоводяването в касата, като не се засича в счетоводството се анулират ордерите ѝ, а в програмата винаги остава следа, виждат се корекциите, остават със знак минус,,.

От правна страна:

По иска, с правна квалификация чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ

Съгласно чл. 328, ал.1, т.2 КТ работодателя може да прекрати едностранно, с писмено предизвестие отправено до работника или служителя трудовото му правоотношение при действително съкращаване на щата. Като "щата" това е разписанието, таблицата, списъкът на наетата работна сила по общ брой работници или служители и тяхното разпределение съобразно вътрешното разпределение на труда в предприятието и неговите отделни звена, по трудови функции и длъжности, т.е. това е персоналът, лицата, с които работодателят е сключил трудови договори за осъществяване дейността на предприятието. "Съкращаване в щата" означава премахване за в бъдеще на отделни бройки от утвърдения общ брой работници или служители в предприятието на работодателя. В конкретния казус от представените и приети пред настоящата съдебна инстанция писмени доказателства – Заповед № ЧР -29/12.05.2023г., за закриване на щатна бройка „касиер счетоводство“, считано от 01.06.2023г., (л.42), Заповед № 30/15.05.2023г. управителят е определил Комисия, на която възложил да извърши подбор на служителите, заемащи съкратената длъжност „касиер счетоводство“, Щатно разписание, в сила от 01.01.2023 г. (лист 45) и Щатно разписание, в сила от 01.06.2023 г. (лист 44), съдът приема за доказано, че действително е налице извършено съкращаване на щата на длъжността "касиер счетоводство", като бройката е съкратена от две на една.

Промяната на щатното разписание е извършено от органа, който има право да извършва такива промени в щатното разписание - взето решение от принципала, въз основа на което е утвърдено и новото щатно разписание от директора на предприятието, като решенията за това са взети и промените в щатното разписание са извършени, преди работодателят да е упражнил субективното си потестативно право да прекрати едностранно трудовото правоотношение с ищеца, на посоченото от него основание - чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ, което свое право същият е упражнил със Заповед № 37/18.08.2020 г.

Във връзка с ангажираните от страна на ищеца твърдения, че прекратяването на трудовото и правоотношение е извършено в нарушение на чл. 329, ал. 1 КТ, съдът намира същите за неоснователни.

В чл. 329, ал. 1 КТ е уредено правото на подбор на работодателя, което му позволява в интерес на производството или службата да уволни работници и служители, чиито длъжности не се съкращават, за да останат да работят тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре. Длъжностите трябва да съдържат близки или сходни трудови функции за да може да се извърши съпоставка. Това право на работодателя се прилага само при уволнение поради закриване на част от предприятието, при съкращаване на щата и при намаляване на обема на работа. Когато се извършва уволнение на някое от тези основания, което засяга част от служителите на съответната длъжност подборът е задължителен. Когато подборът е задължителен липсата му води до признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна. Подборът не е задължителен при премахване на всички щатни бройки за длъжността или на единствената щатна бройка.

Съгласно Тълкувателно решение № 3 /2011 г. на ОСГК на ВКС 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 по чл. 329, ал. 1 КТ на действително притежаваните от работниците и служителите квалификация и ниво на изпълнение на възложената работа.

От събраните по делото писмени доказателства - Протокол за извършен подбор от 29.05.2023 г., съдът намира за доказано, че работодателят е провел процедурата по подбора, в съответствие със законовите критерии по чл. 329, ал. 1 КТ, съгласно който текст на закона, право да останат на работа имат тези работници или служители, които имат "по-висока квалификация и работят по-добре". Под "квалификация" закона има предвид "професионалната квалификация", която се определя въз основа на образованието, знанията, уменията и сръчностите, съобразно с изискванията на съответната длъжност. Под "ниво на изпълнение на възложената работа" закона включва срочното, количествено и качествено изпълнение на възложените задачи. Именно тези критерии, са намерили отражение при извършването на подбора.

В случая работодателят е провел подбор между двамата служители, заемащи двете щатни бройки на длъжността „касиер счетоводство“, по основните критерии, като видно от Протокола за подбор и 2 броя атестационни карти, подбора е извършен като са преценявани, както следва :

1. професионалните знания и умения – отразеното от вещото лице в експертното заключение по изготвената съдебно-икономическа експертиза, и изнесеното от свидетелските показания, удостоверяват верността на обективната оценка на Комисията при оценяването на служителката Ш. със специално икономическо образование, с дългогодишен професионален опит - повече от 20 години, с добро познаване и прилагане на методиката на работа, с оценки от 4 и 5, към задоволителното оценяване на служителката Д. - магистър по Клинични социални дейности, „касиер за първи път“ според св. Г. И., а според св. П. Д. , липсва и счетоводен поглед към работата, все пак един касиер- счетоводство трябва да знае кога една сметка се дебитира и кога се кредитира“.

2. мотивация за работа, с включени интерес и ангажираност към изпълняваната работа, готовността за поемане на допълнителни отговорности, последователността в преодоляване на трудностите - оценяването е извършено с оглед обективно проявените професионални качества на двете служителки - отразени както в годишните формуляри за оценка, така и в свидетелските показания. Задоволителна и добра е оценката на служителката Д. оценена с годишна оценка 4 „изпълнението отговаря не напълно на изискванията“ и е съгласна с тази оценка, в сравнение с много добрата оценка на служителката Ш. с годишна оценка 3 „изпълнението отговаря на изискванията“.

3. Дисциплинираност - критерии, даващ възможност на обективна оценка за спазване на трудовата дисциплина, на рационалното използване и уплътняване на работното време, своевременното и точно изпълнение на нарежданията на ръководителя. Тук членове на Комисията, между които и прекият ръководител на служителите, заемащи длъжността „касиер - счетоводство“, и свидетели в процеса, са отчели и по-честите закъснения на Д. в сравнение с Ш., както и по- ранното ѝ напускане на работното място. Няма наложени дисциплинарни наказания на участничките в подбора, но има поискани и съответно дадени обяснения от Д. Д., приложени с отговора на ИМ – с вх. № 416/20.10.2022г., относно нейно нарушение на трудовата дисциплина при изпълнение на основно задължение: при издаване на фактури за м.септември 2022г. на наемателите на ответника Д. е допуснала грешка, за която дава, не неясно обяснение, че „при начисляване на компенсация за използвана електроенергия, от файл на Excel е допусната техническа грешка, която не е засечена от контролите“.

4. качество на работата, с включените обективни оценки на изпълнение в пълен обем на длъжностните задължения и качеството на водената документация и съответно оценка на отношението към поставените задачи и усвояването на новостите в работата. Ясно и изчерпателно, с конкретни примери, свидетелите по делото обосновават своите оценки- св. П. Д. „на Д. Д. на определени моменти ѝ беше трудно за го схване /кога една сметка се дебитираща и кога кредитира/, а това водеше до грешки в разходните ордери, анулирани ордери, грешни отчети... осчетоводяването в касата, като не се засича в счетоводството се анулират ордерите ѝ, а в програмата винаги остава следа, виждат се корекциите, остават със знак минус“ и св. Г. И. „Д. прави много грешки, системни грешки. Често анулиране на ордери....често се налага да се правят след нея корекции..всичко това остава следа в счетоводството“. При оценката на нивото, на качеството на изпълнение на работата следва да бъде отнесено и годишното оценяване на служителите, обективизирано в неоспорените Формулярите за оценка.

Видно от доказателствата по делото служителят, който е предпочетен да остане на работа, а именно Маргарита Ш. е получила крайна средна оценка 71,67 точки, а ищцата Д. Д. получила 53,33 точки.

В чл. 329, ал. 1 КТ, законодателят е посочил общо критериите за оценка, без да определя тяхната тежест, като преценката по кои конкретни показатели да бъде извършен подборът за всяка една специфична дейност е предоставена изцяло на работодателя и не може да бъде контролирана от съда. Съдът може да проверява само обективното съответствие на оценката

по приетите от работодателя показатели с действителните качества на работника. В този смисъл е и задължителното за съдилищата разрешение, съдържащо се в Решение № 52 от 6.03.2015 г. на ВКС по гр. д. № 3627/2014 г., IV г. о., ГК и Решение № 53 от 16.03.2016 г. на ВКС по гр. д. № 5031/2015 г., IV г. о., ГК, постановени по реда на чл. 290 ГПК. В настоящият случай, работодателят е доказал, чрез провеждане на главно и пълно доказване, обстоятелствата отразени в протокола за подбор и че същият е прилагал еднакво възведените от него критерии, поради и което съдът намира, че не е налице допуснато нарушение на закона при извършването на подбора.

Решението на работодателя за съкращаване на щата и дали е имало обективна необходимост или не от такава промяна не подлежи на съдебен контрол. Съдът е компетентен само да провери законността на уволнението към момента на извършването му. В тази проверка се включва и контролът да не се нарушават императивни правни норми, каквато е и забраната за злоупотреба с право по чл. 8, ал. 1 КТ, каквито твърдения ищецът е навел.

Видно от представените писмени доказателства, съкратената длъжност, заемана от ищцата е „касиер счетоводство“ с код по НКПД / националният класификатор на професиите и длъжностите/ 4311 2003 и същата тази длъжност е съкратена / закрыта в „Общински пазари“ ЕООД Русе със Заповед на управителя № ЧР - 29/12.05.2023г., считано от 01.06.2023г.. В процесната прекратителна Заповед, при изписване на длъжността, е допусната техническа грешка като вместо „касиер счетоводство“ е изписано „касиер - счетоводител“, но кода по НКПД е същият. Тази техническа грешка не води до незаконосъобразност на прекратителната процедура.

По гореизложените мотиви, съдът приема, че искът на Д. Й. Д., с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за признаване уволнението му за незаконно и за отмяна на заповедта за уволнение като незаконосъобразно, е неоснователен, поради и което същият следва да бъде отхвърлен.

С оглед изхода на делото в тежест на ищцата, на основание чл. 78, ал. 3 ГПК, следва да бъдат възложени направените от ответника разноски за възнаграждение на един адвокат в размер на 800,00 лева.

Мотивиран така, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявения от Д. Й. Д., ЕГН:*****, със съдебен адрес: гр.Русе, ул.“Бистрица“, №4, бл.Бистрица, вх.В, чрез адв.Пл.Г. иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за отмяна като незаконна на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ Заповед № 21/31.05.2023г. на управителя на “Общински пазари“ ЕООД, гр.Русе, с което трудовото правоотношение с Д. Й. Д., е прекратено поради съкращаване на щата, която е заемал до момента на уволнението като НЕОСНОВАТЕЛЕН.

ОСЪЖДА Д. Й. Д., ЕГН:*****, да заплати на “Общински пазари“ ЕООД, ЕИК:117111045, със седалище и адрес на управление: гр.Русе, бул.“Цар Освободител“, №113А, със съдебен адрес: гр.Русе, ул.“Александровска“, №26, ет.4, офис 9,

чрез адв.М.Б. направените разноси за производството в размер на 800.00 лв.

На основание чл.315, ал.2 ГПК решението може да бъде обжалвано в двуседмичен срок от 30.11.2023 г. с въззивна жалба пред Окръжен съд – Русе.

Съдия при Районен съд – Русе: _____