

РЕШЕНИЕ

№ 187

гр. гр. Хасково, 31.03.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ХАСКОВО, VII ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в
публично заседание на седемнадесети март през две хиляди двадесет и трета
година в следния състав:

Председател: ХРИСТИНА З. ЖИСОВА

при участието на секретаря Михаела Кр. Стойчева
като разгледа докладваното от ХРИСТИНА З. ЖИСОВА Гражданско дело №
20225640100334 по описа за 2022 година

Производството е по реда на гл. XXV от Гражданския процесуален кодекс /ГПК/ -
"Бързо производство".

Образувано е по искова молба на В. П. П., ЕГН *****, с адрес: *****,
съдебен адрес: *****, адв. Т. В. от АК - Хасково против „Водоснабдяване и
канализация“ ЕООД - Хасково, БУЛСТАТ 126004284, с адрес на управление: гр.Хасково,
ул.“Сакар“ № 2, съдебен адрес: *****, адв. М. Г. от АК – Хасково, с която са
предявени обективно кумулативно съединени иски с правна квалификация чл. 344, ал. 1, т.
1, т.2 и т. 3 от Кодекса на труда /КТ/, вр. чл. 225, ал.1 КТ, за признаване за незаконно и
отмяна на уволнението й, извършено със Заповед № 5 от 07.01.2022г., издадена от
управителя на „ВиК“ ЕООД Хасково, за възстановяване на заеманата преди уволнението
длъжност „специалист ТРЗ“ към отдел „Човешки ресурси“, в звено „Управление“ в
администрацията на „ВиК“ ЕООД Хасково, както и за присъждане на обезщетение, за
времето през което ищцата е останала без работа за период от 6 месеца, считано от
10.01.2022 г. до 10.06.2022 г., в размер на 7329 лв.

Ищцата твърди, че със Заповед № 5/07.01.2022г., издадена от управителя на
ответното дружество „ВиК“ ЕООД Хасково, връчена на 07.01.2022г., е бил прекратен
трудовият й договор на длъжността „Специалист, ТРЗ“ в отдел „Човешки ресурси“, звено
„Управление“ в Администрацията на „ВиК“ ЕООД Хасково, с код по НКПД 43133003,
считано от 10.01.2022г., на основание чл. 328 ал. 1, т. 2, предл. 2 от КТ. На ищцата било
отправено предизвестие изх. № 24/07.01.2022г., връчено на 07.01.2022г., което не било
спазено, поради прекратяване на трудовото правоотношение /ТПО/ със заповед, издадена и
връчена в същия ден. Като причини за прекратяване на ТПО в заповедта било посочено
съкращаване на щата въз основа на проведен подбор.

В исковата молба е посочено, че прекратяването на ТПО на ищцата В. П. П. е
незаконно по следните съображения: Заповед № 5/07.01.2022г. не била мотивирана според

изискванията на КТ, тъй като не съдържа данни за длъжностното и поименно щатно разписание, въз основа на които е била съкратена длъжността на ищцата, както и данни за извършения подбор на 04.01.2022г., въз основа който ищцата е била предпочетена за съкращение пред другите участници в подбора. Сочи, че не е била уведомена за такъв подбор и не е запозната с протокола от подбора. Неправилно в заповедта за уволнение като причина за прекратяване на ТПО се посочвало правното основание, на което е извършено - „съкращаване на щата“, поради което по същество не била посочена причина за прекратяване на ТПО, което било част от мотивировката на заповедта, с която е извършено. Неизлагането на достатъчно фактически обстоятелства, обосноваващи правното основание, на което е било прекратено ТПО на ищцата, причините за това прекратяване, с посочване на данни за извършения подбор, недопустимо накърнявали правото на защита на ищцата и пречатвало съда да осъществи ефективен контрол за законност на извършеното уволнение. Липсата на изискуема от закона мотивировка в Заповед № 5/07.01.2022г. било съществено процесуално нарушение, обуславящо на самостоятелно основание незаконност на уволнението. Така следвало да бъде признато уволнението на ищцата за незаконно и бъде отменена заповедта, с която то било извършено, без да се разглежда спора по същество.

Освен посоченото, ищцата оспорва наличието на законно основание за прекратяване на ТПО на основание чл. 328 ал. 1 т. 2 предл. 2 от КТ, представляващо валидно извършено съкращение на щата, което да е засегнало длъжността „Специалист, ТРЗ“, отдел „Човешки ресурси“, звено „Управление“ в Администрацията на „ВиК“ ЕООД Хасково, код по НКПД 43133003. Заявява, че не е било извършено реално съкращение на длъжността на ищцата като система от функции, задачи и задължения.

Ако при прекратяване на ТПО на ищцата е бил извършен подбор с Протокол на комисия от 04.01.2022г., цитиран в Заповед № 5/07.01.2022г., заявява, че подборът е бил извършен незаконосъобразно в нарушение на чл. 329 от КТ и указанията, дадени в ТР № 3/16.01.2012г. ОСГК на ВКС. Оспорва се в исковата молба и законността на процедурата, по която е бил извършен подборът, законността на състава на комисията по подбор, критериите, по които е бил извършен подборът, обективността и справедливостта на дадените при подбора оценки на ищцата, като последната твърди, че поставените и оценки при извършения подбор не отговаряли на законовите критерии по чл. 329 ал. 1 от КТ, което обуславяло неговата незаконосъобразност.

При положение, че функциите и задълженията на служителите били предвидени и разпределени съобразно обема и спецификата на работата, будело недоумение съкращаването на 1 щатна бройка от длъжност, изпълняваща конкретни и специфични функции, подробно изложени в утвърдената длъжностна характеристика за длъжността „специалист, ТРЗ“, връчена на ищцата на 11.08.2021г. Не били ясни и причините, поради които непосредствено преди уволнението на ищцата със Заповед № 257/23.12.2021г. била одобрена нова длъжностна характеристика за длъжността ѝ в сила от 04.01.2022г., връчена ѝ при условията на отказ, на датата на връчване на заповедта за уволнение 07.01.2022г. В Заповед № 257/23.12.2021г. липсвала мотивировка за основанието за изменение на длъжностната характеристика и целите, които работодателят преследва с това изменение, за да се прецени доколко тези цели обслужват интересите на дружеството, или целят да обосноват необходимост от изменение на щатното разписание, като се съкрати 1 щатна бройка и след подбор ищцата да бъде уволнена. В подкрепа на това твърдение било и обстоятелството, че в новата длъжностна характеристика силно били занижени изискванията за заемане длъжността на ищцата, като се предвиждало служителят „да има завършено средно - специално образование, докато утвърдената на 11.08.2021г. длъжностна характеристика съдържа изискване за завършено висше икономическо образование, каквото ищцата притежавала. В новата длъжностна характеристика били намалени и вменените на длъжността задължения, като били премахнати следните задължения: 1. подпомагане изготвянето на проекти на организационно - управленческата структура на

предприятието, щатното разписание, длъжностните характеристики; 2. изготвяне на трудови договори, допълнителни споразумения към тях, предизвестия и заповеди за прекратяване на трудовото правоотношение, подаване на необходимата информация в НОИ, налагане на дисциплинарни наказания. Липсата на яснота за причините и основанията за извършените изменения в длъжностното щатно разписание и в длъжностната характеристика за длъжността „специалист, ТРЗ“, утвърдени непосредствено преди уволнението на ищцата, давали основание за твърдението, че не са били извършени в интерес на службата, а да обосноват съкращение на щата, като ищцата бъде предпочетена при подбор и уволнена, след което длъжността да се заеме от служител /титуляр или заместник/, отговарящ на изменените изисквания на длъжностната характеристика. Касаело се за недобросъвестно упражняване на права от страна на работодателя в нарушение на чл. 8 ал. 1 от КТ, поради което се оспорва презумпцията на чл. 8 ал. 2 от КТ. Допълнителен довод за недобросъвестно упражняване на работодателски права и в подкрепа на оспорената презумпцията на чл. 8 ал. 2 от КТ било и според ищцата обстоятелството, че непосредствено преди уволнението ѝ тя е била двукратно командирована в гр. Т. за срок от по 30 календарни дни, като не са били уважени исканията и възраженията ѝ във връзка с командировките. Така, със Заповед № 204/29.10.2021г. ищцата била командирована за срок от 30 календарни дни в район Т., считано от 01.11.2021г., като са ѝ били възложени 4 конкретни задачи, подробно описани в заповедта, които да изпълнява в рамките на работното време на район Т. с право на дневни и пътни пари. Ищцата подала докладна вх. № 1577/29.10.2021г. до управителя на „ВиК“ ЕООД, с която го уведомила, че не разполага с необходимото техническо и софтуерно оборудване, за да изпълни една от възложените ѝ задачи - да дигитализира ведомостите, съхранявани в архива на район Т., като ги разработи в табличен вариант на електронен носител, който да предаде в архива на дружеството. Поискала и уточнение на работното си време, предвид обстоятелството, че гр. Т. е на 87 км разстояние от гр. Хасково, което налагало ежедневно пътуване в двете посоки с времетраене на всяко пътуване около 1 час. За изпълнение на командировката поискала предоставяне на служебен автомобил, или възможност да наеме хотел или квартира в Т.. На тази докладна не била получила отговор от управителя на дружеството. Със Заповед № 233/07.12.2021г. ѝ било наложено дисциплинарно наказание „забележка“ на основание чл. 188 т. 2 от КТ, вр. с чл. 187, т. 3 от КТ, за неизпълнение на една от възложените задачи. Ищцата оспорила законността на наложеното ѝ дисциплинарно наказание „забележка“ пред Хасковския районен съд, където било образувано и е висящо гр.д. № 125/2022г. След това със Заповед № 228/03.12.2021г. ищцата отново била командирована в район Т. за срок от 30 календарни дни, считано от 06.12.2021г., като са ѝ били възложени 5 конкретни задачи, подробно описани в заповедта, без работодателят да се съобрази с исканията ѝ в докладна вх. № 1577/29.10.2021г., които имали отношение и към тази командировка. В продължение на два месеца ищцата пътувала ежедневно до гр. Т. и обратно до гр. Хасково с личен транспорт, изминавайки в двете посоки разстояние от 174 км, с времетраене 2 часа, без да е била облекчена в работно време, без да ѝ е дадена възможност да наеме хотел или жилище в гр. Т., за да избегне пътуванията, като изпълнявала задачи, вменени на разкритата на 26.10.2021г. нова щатна бройка „специалист, ТРЗ в район Т.“, на който работодателят не бил назначил служител, нито бил търсил активно лице, което да заеме длъжността. Ищцата заявява, че на 01.12.2021г. и е бил прекратен достъпа до селекцията „трудова договори“ в програмите Омекс Кадри и Омекс Заплати, с които работел отдел „Човешки ресурси“ на „ВиК“ ЕООД, с което била възпрепятствана да изпълнява задълженията си на „специалист, ТРЗ“ в управлението. На подадената в тази връзка докладна вх. № 1751/03.12.2021г. от нейна страна до прекия ѝ ръководител Г. Ж. не била получила отговор. Тези фактически обстоятелства според ищцата обосновавали извода за недобросъвестно упражняване на работодателски права в нарушение на чл. 8 ал. 1 от КТ. Използвайки възможността, която чл. 121 ал. 1 от КТ давал, да командирова ищцата двукратно за по 30 календарни дни в район Т., поставяйки я в тежки

условия да изпълнява възложените ѝ задачи, работодателят разчитал тя сама да инициира прекратяване на ТПО, или да допусне нарушение, даващо основание за дисциплинарно уволнение, която цел не е била постигната. Ищцата изпълнила и двете командировки без да поиска прекратяване на ТПО. Именно по тази причина работодателят предприел съкращение на една щатна бройка „специалист, ТРЗ“, което не било в интерес на работата и с оглед нуждите ѝ, а било извършено с единствената цел да се създаде законова предпоставка да се прекрати ТПО на ищцата на основание чл. 328 ал. 1 т. 2, предл. 2, от КТ. Всички действия на управителя на „ВиК“ ЕООД не били извършени в интерес на работата, а били израз на субективното му отрицателно отношение към ищцата, което именно представлявало недобросъвестно упражняване на работодателски права и обосновавало незаконност на уволнението на ищцата на самостоятелно основание.

Ищцата сочи, че ответникът „ВиК“ ЕООД - Хасково сключил Колективен трудов договор /КТД/ от 01.07.2021г. с вх. № 1071 от 29.07.2021г. със Синдикалните организации: „Водоснабдител при КНСБ“ и „Секция Подкрепа“, влязъл в сила на 01.07.2021г., със срок на действие 2 години до 01.07.2023г. /чл. 7 от КТД/. В раздел IX, чл. 71 от КТД било 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 давало въз основа на писмено искане от страна на работодателя, в което се посочвали мотивите за прекратяване на трудовия договор, а синдикалното ръководство в срок от 5 работни дни вземало решение за даване на съгласие или правело мотивиран отказ, които предоставял на работодателя. Ищцата била член на синдикалната организация „Водоснабдител при КНСБ“ във „ВиК“ ЕООД - Хасково, поради което счита, че работодателят следвало да изпълни задължението си по чл. 71 от КТ. В Заповед № 5/07.01.2022г. не били изложени мотиви относно изпълнението на това задължение, което давало основание на ищцата да твърди, че прекратяването на ТПО било извършено в нарушение на клаузите на КТД, регламентиращи закрила при уволнение, съгласно чл. 333 ал. 4, вр. чл. 50 и чл. 57 ал. 1 от КТ, което било самостоятелно основание обосноваващо незаконност на уволнението.

При тези доводи се иска от съда да постанови решение, с което да бъде признато за незаконно уволнението на ищцата, извършено със Заповед № 5/07.01.2022г., издадена от управителя на „ВиК“ ЕООД Хасково, и да бъде отменена тази заповед като незаконосъобразна; ищцата да бъде възстановена на заеманата преди уволнението длъжност „Специалист, ТРЗ“, към отдел „Човешки ресурси“, в звено „Управление“ в Администрацията на „ВиК“ ЕООД Хасково, код по НКПД 43133003, както и да ѝ бъде присъдено обезщетение за времето, през което е останала без работа за период от 6 месеца, считано от 10.01.2022г. до 10.06.2022г., в размер на 7329 лв., определен на база полученото брутно трудово възнаграждение в размер на 1221.50 лв. за последния пълен отработен месец - м. декември 2021г. / $1221.50 \times 6 = 7329$ /, ведно със законната лихва от датата на предявяване на иска до окончателното изплащане на сумата.

Претендира направените по делото разноси, за което представя списък по чл.80 ГПК.

Направено е възражение за прекомерност на претендираното от ответната страна адвокатско възнаграждение.

Ответникът счита предявените искове за допустими, но неоснователни. Посочва, че ищцата започнала работа в ответното Дружество с трудов договор № 21/09.02.2015 година като „Ръководител, отдел Човешки ресурси“. На 11.08.2021 година с Допълнително споразумение № 53, трудовото и правоотношение било изменено, като от „Ръководител, отдел Човешки ресурси“ била преназначена на длъжност „Специалист ТРЗ“. До 04.01.2022 година в Дружеството действало щатно разписание, утвърдено в сила от 15.12.2021 година,

в което за „Специалист ТРЗ“ били утвърдени 2 щатни бройки. На 23.12.2021 година със Заповед № 258 било утвърдено ново щатно разписание в което отпадала 1 щатна бройка „Специалист, ТРЗ“, считано от 04.01.2022 г. Със заповед № 260/30.12.2021 година била назначена комисия по подбор, със задача да извърши подбор и класиране на служителите, които заемат длъжността „Специалист, ТРЗ“. Утвърдени били и критериите за подбор. С протокол от 04.01.2022 година Комисията извършила класиране и предложила на Работодателя да прекрати трудовото правоотношение с В. П. П.. С писмо № 09/04.01.2022 година било поискано съгласие за прекратяване на трудовото правоотношение от синдикалното ръководство на синдикалната организация ОСО „Водоснабдител“ при на КНСБ. След получаване на писмо № 05/05.01.2022 година от синдикалното ръководство на синдикалната организация ОСО „Водоснабдител“ при на КНСБ, с което било изразено съгласие, трудовото правоотношение с ищцата било прекратено на посоченото основание. Така според ответника, фактическият състав на уволнението бил изпълнен.

Ответникът оспорва направените с исковата молба доводи за нарушения на процесуалния и материалния закон, както и направените с нея изводи за незаконосъобразност на процесната заповед. На първо място се оспорва твърдението, че Заповедта за прекратяване на трудовия договор не била мотивирана. В Заповедта било описано изпълнението на целия фактически състав на извършеното уволнение, като наред със законовия текст - чл. 328, ал. 1 т. 2 КТ било посочено описателно, че причината за прекратяване е „поради съкращаване на щата“. В заповедта, не следвало да бъдат посочени данни за извършения подбор, като част от процедурата по прекратяване на трудовия договор.

На следващо място е изложено насрещно твърдение, че извършеното съкращение на щата било реално и на мястото на ищцата не било назначавано друго лице. Причината за прекратяване на трудовия договор било извършеното съкращение на щата, след извършен подбор, при който ищцата била класирана на последно място от комисията. Подборът бил извършен от комисия назначена със заповед на работодателя по утвърдени от него критерии. Резултатите от подбора били посочени в протокол съставен на 04.01.2022 г., който на същата дата бил предаден на работодателя.

По отношение на твърденията, че извършеният подбор е бил незаконосъобразен, като извършен в нарушение на чл. 329 КТ и указанията дадени в ТР № 3/16.01.2012 г. ОСГК на ВКС, в отговора е посочено, че подборът бил извършен при сравнение на показателите, относими към критериите заложиени в чл. 329 КТ - кои работници и служители имат по - висока квалификация и работят по - добре. В подбора били включени всички необходими участници, заемащи длъжността, за която била предвидена съкратената щатна бройка. Не било налице законово изискване за назначаване на комисия по подбор, нито за състава ѝ, поради което нямало основание да се оспорва процедурата и състава на комисията. Работодателят можел сам да извърши подбора и без помощта на комисия. В случая, за по-голяма обективност, работодателят назначил комисия по подбор, определил критериите по чл.329 от КТ, като в състава ѝ били включени служители с преки впечатления от работата на „Специалист, ТРЗ“, включително и прекият им ръководител. Критериите, по които била извършена оценка били образование/квалификация и ниво на изпълнение на трудовите функции. Освен това, промяната на длъжностната характеристика нямало отношение към фактическия състав на уволнението. Право на работодателя било да променя изискванията за заемане на длъжността, както и да детайлизира трудовата функция. Промяната на длъжностната характеристика не била извършена с цел да се постави в по- благоприятно положение работникът, който бил останал на работа при подбора.

Оспорва се и въведеното в процеса възражение за нарушение на чл.8, ал.2 от КТ. То било обосновано от ищцата с промяна на длъжностната характеристика за длъжността „специалист ТРЗ“, както и с обстоятелството, че преди уволнението същата е била

двукратно командирована в гр. Т. за срок от по 30 дни, като не са били уважени исканията и възраженията ѝ във връзка с командировките. Посочените обстоятелства, според ответника, не можели да обосноват недобросъвестно упражняване на права от страна на работодателя и оборване на презумпцията по чл. 8, ал. 2 - че добросъвестността при осъществяване на трудовите права и задължения се предполага до установяване на противното. Твърди се, че работодателят е действал добросъвестно при извършване на промяна в изискванията за заемане на длъжността, като предвиденото образование - „средно-специално“ било допустимо от закона за заемане на длъжността, както и че командироването на ищцата в гр. Т., не обосновавало недобросъвестно упражняване на права на работодателя, а липсата на необходимост от съществуването на 2 щатни бройки за длъжността „специалист ТРЗ“ в администрацията на ВиК ЕООД Хасково, което довело до съкращаване на едната бройка след одобряването на новото щатно разписание, на действията на работодателя. Описаните в исковата молба командировъчни заповеди и наложеното дисциплинарно наказание нямали отношение към прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата.

Оспорва се на следващо място твърдението в исковата молба, че работодателят не бил изпълнил изискванията на КТ, като не е поискал предварително писмено съгласие от ръководството на синдикалната организация в предприятието. Ответникът твърди, че работодателят е поискал и ръководството на синдикалната организация ОСО „Водоснабдител“ при на КНСБ е дало такова съгласие на 05.01.2022 г.

По претенцията за заплащане на обезщетение за времето, през което ищцата е останала без работа за период от 6 месеца, ответникът заявява, че в посоченото брутно трудово възнаграждение 1221.50 лева, получено от ищцата за месец декември 2021 г. била включена сума 45 лева за храна, която не била елемент от трудовото възнаграждение и следвало да бъде изключена от размера на месечното брутно трудово възнаграждение върху което следвало да се изчисли дължимото обезщетение. Наред с това, претенцията за заплащане на обезщетение в размер на брутното трудово възнаграждение било неоснователно, поради това, че ищцата дължала върху обезщетението внасяне на ДОД, който работодателят следвало да удържи и внесе при изплащането на обезщетението. В тази връзка, заявяват, че обезщетението, следвало да бъде изчислено в нетен размер, след удържка на дължимия от ищцата ДОД. При условията на евентуалност е заявявано възражение за прихващане на сумата 4 128.06 лева, която била получена от ищцата във връзка с издаване на оспорваната заповед (обезщетения по чл. 220, ал. 1 КТ, по чл. 222 ал. 1 КТ и по чл. 24 КТД), със сумата претендирана с исковата молба на осн. чл. 225, ал. 1 КТ – обезщетение за 6 месеца през което време ищцата е останала без работа в нетен размер, до размера на по-малката от двете суми.

Претендират се и направените по делото разноси, за което е представен списък по чл.80 ГПК.

Съдът, като взе предвид разпоредбите на закона, събраните по делото доказателства и становищата на страните, съобразно чл.235 ал.2, вр. чл.12 ГПК, приема за установено от фактическа страна следното:

С Трудов договор № 21/09.02.2015 г. сключен между ответното дружество и ищцата, последната е назначена на длъжност „Ръководител, отдел Човешки ресурси“, с код по НКП 12126003, при пълно работно време от 8 часа. В договора се сочи, че е уговорен в полза на работодателя изпитателен срок от 6 месеца, както и че същият се сключва до завръщане на титуляра Е. Д. А., изменян неколkokратно с допълнителни споразумения.

Така, последно с Допълнително споразумение № 53/11.08.2021 г. към Трудов договор № 21/02.02.2015 г. страните постигнали съгласие за изменение на трудовия договор като според съдържанието на допълнителното споразумение, ищцата считано от 11.08.2021 г. е заемала длъжността „Специалист, ТРЗ“ в отдел „Човешки ресурси“, звено „Управление“ в Администрацията на „ВиК“ ЕООД Хасково, с код по НКПД 43133003, за неопределено

време, при пълно работно време от 08.00 часа, при основано месечно трудово възнаграждение в размер на 1186 лв. и допълнително възнаграждение за трудов стаж и професионален опит 83.02 лв.

На 11.08.2021 г. на ищцата е връчена длъжностна характеристика за длъжността „Специалист, ТРЗ“, клас по НКП: помощен персонал, шифър: 4313-3003, утвърдена от управителя на ответното дружество към този момент, на същата дата.

От представения от ищцата фиш за заплата за месец 12.2021 г. се установява, че начисленията във връзка с трудовото ѝ възнаграждение за посочения месец възлизат на 1221.50 лв.

Със Заповед № 257/23.12.2021 г. управителят на ответното дружество е утвърдил нова длъжностна характеристика за длъжността „Специалист, ТРЗ“ с код по НКПД 4314-3003 към отдел „Човешки ресурси“, в сила от 04.01.2022г. Върху посочената заповед е отбелязано, че ищцата отказва да я получи, но приема екземпляр.

Трудовото правоотношение между страните е прекратено със Заповед № 5/07.01.2022г., издадена от управителя на ответното дружество „ВиК“ ЕООД Хасково, връчена на ищцата 07.01.2022г., считано от 10.01.2022г., на основание чл. 328 ал. 1, т. 2, предл. 2 от КТ. Посочено е в заповедта, че причина за прекратяване на трудовия договор е чл.328, ал.1, т.2, предл. 2 КТ – „съкращаване на щата“. Разпоредено е, на ищцата да се изплатят обезщетения по чл. 224, ал. 1 и по чл. 220, ал. 1 от КТ.

На ищцата е отправено предизвестие изх. № 24/07.01.2022г. от ответника, връчено ѝ на 07.01.2022г. Със същото тя е предизвестена, че във връзка със заповед № 258/23.12.2022 г., промяна на щатното разписание и съкращаване на щата за „Специалист, ТРЗ“ към отдел „Човешки ресурси“ от 04.01.2022 г., на основание чл.326, ал.2 КТ, във връзка с чл.328, ал.1, т.2, предл. второ от КТ, след изтичането на 1-месечен срок от получаването му, трудовото ѝ правоотношение ще бъде прекратено.

Липсва спор по делото, че срокът на предизвестието не е спазен и на ищцата е изплатено обезщетение по чл.220, ал.1 КТ в размер на 1376.02 лв; по чл.222, ал.1 КТ в размер на 1376.02 лв. и на основание чл.24 от КТД – 1376.02 лв. или обща стойност на изплатените обезщетения – 4128.06 лв., съгласно издаденото на ищцата удостоверение № 465/15.03.2022 г. от „ВиК“ ЕООД гр. Хасково.

Представиха се, респ. приеха се като писмени доказателства по делото от ответника още Заповед № 258/23.12.2023 г. на управителя на „ВиК“ ЕООД – гр.Хасково, с която на основание Договор за възлагане на управление и с цел оптимизиране на разходите за персонал в дружеството е изменено действащото длъжностно щатно разписание на служителите, с която считано от 04.01.2022 г. се закрива 1 бр. Специалист ТРЗ към Управление при „ВиК“ ЕООД – Хасково, както и структурно щатно разписание, в сила от 15.12.2021 г. и поименно щатно разписание към 21.12.2021 г. и структурно щатно разписание от 23.12.2021 г., в сила от 04.01.2022 г. и поименно щатно разписание към 10.01.2022 г., оспорени от ищцата. В структурното щатно разписание, в сила от 15.12.2021 г. са планирани 2 щатни бройки за „специалист, ТРЗ“ и 1 бр. за „Ръководител, отдел Човешки ресурси“ в звено „Управление“, които длъжности са заети от ищцата и О. И. К., респ. от Г. М. Ж. по заместване на намиращата се в неплатен отпуск Е. Д. А., съгласно поименното щатно разписание към 21.12.2021 г. Предвидена е за район Т. една щатна бройка за „специалист, ТРЗ“, незаета. В структурното щатно разписание, в сила от 04.01.2022 г. е планирана 1 щатни бройка за „специалист, ТРЗ“ и една за „Ръководител, отдел Човешки ресурси“ в звено „Управление“ които длъжности са заети от О. И. К., респ. от Г. М. Ж. по заместване на намиращата се в неплатен отпуск Е. Д. А., съгласно поименното щатно разписание към 10.01.2022 г. Останала е предвидената за район Т. една щатна бройка за „специалист, ТРЗ“.

По искане на ищцата, от страна на ответника се представиха и структурно щатно разписание, в сила от 01.02.2023 г. и утвърдено на същата дата и поименно щатно разписание към 08.02.2023 г. за структурни звена „Управление“ и за район „Т.“ и структурно щатно разписание, в сила от 01.03.2023 г., утвърдено на същата дата и поименно щатно разписание към 28.03.2023 г. за структурни звена „Управление“ и район „Т.“. От същите се установява, че няма промяна в планираните щатни бройки за длъжността „Специалист, ТРЗ“ при ответника и тя е една, както и че към 28.03.2023 г. същата се заема от О. И. К.. Видно е още от коментираните доказателства, че в район „Т.“ вече не е предвидена или утвърдена щатна бройка за длъжността „специалист, ТРЗ“.

Със заповед № 260/30.12.2021г. управителят на ответното дружество е назначил комисия по подбор в състав С. П. М. – ръководител, Счетоводен отдел, Г. М. Ж. – Ръководител, отдел „Човешки ресурси“ и К. И. К. – зам.главен счетоводител, със задача да извърши подбор и класиране между работниците и служителите в отдел „Човешки ресурси“, които заемат длъжността „Специалист, ТРЗ“; да се запознае с личните и трудовите досиета на работниците и служителите, които заемат длъжността „Специалист, ТРЗ“; 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 и съответно да предаде протокола до 16:00 часа на 05.01.2022 г. Утвърдени са и критериите за подбор в Приложение 1, неразделна част от заповедта, а именно образование/ квалификация за средно/висше – максимум 10 т. и ниво на изпълнение на трудовите функции, диференцирано в 5 нива отново при максимум 10 точки: „Изключително изпълнение“ – 10 т.; „Изпълнението надвишава изискванията“ – 8 т.; „Изпълнението напълно отговаря на изискванията“ – 6 т.; „Изпълнението отговаря на изискванията“ – 4 т.; и „Неприемливо изпълнение“ – 2 т. със съответни разяснения относно това, какво означава съответната оценка в Приложение 1.

С протокол от 04.01.2022 година Комисията е извършила класиране на лицата, участвали в подбора, а именно ищцата и О. И. К., получили съответно по 14 и 18 точки като е предложила на Работодателя да прекрати трудовото правоотношение с ищцата В. П. П..

От съдържащата се в трудовото досие на ищцата диплома за висше образование се установява, че същата е завършила през 2013 г. висше образование по специалност „Корпоративна икономика“ като е придобила образователно-квалификационна степен „Професионален Бакалавър“ и професионална квалификация „Икономист“ в Европейски колеж по Икономика и управление - Пловдив. В трудовото досие на ищцата се съдържа и диплома за висше образование за образователно – квалификационна степен магистър по специалност „счетоводство и контрол“ с професионална квалификация „магистър по икономика“, издадена на 25.07.2017 г. от Университет за национално и световно стопанство – София.

Относно допълнителни обучения и квалификации от ищцата са представени и Удостоверение № 7-5-3-КТ-15/2015 г., издадено от „Европейски консултативен център „Превента“ ЕООД; Сертификат на от 12.01.2018 г. издаден от Кетов Център - обучение и квалификация; Сертификат, издаден от Омега Софт ООД, счетоводна къща Корект ООД от 10.02.2015 г.; Сертификат, издаден от Омега Софт ООД, счетоводна къща Корект ООД от 10.02.2016 г.

Установява се от както от удостоверение с изх. № 260192300577105/08.02.2023 г. от ТД на НАП Пловдив за декларирани данни на ищцата В. П. П., съдържаща справка за актуално състояние на всички трудови договори, от Регистрационна карта на В. П. П. от 10.01.2022 г. в Агенция по заетостта Дирекция „Бюро по труда“ гр. Хасково, така и от извършената от съда служебна справка в трудовата ѝ книжка, че след прекратяване на трудовото ѝ правоотношение с ответника на 10.01.2022 г., следващо такова е установено с „Машин – Комерс“ ООД гр.Асеновград на 05.09.2022 г., тоест след изтичане на 6-месечния

период, за който същата претендира обезщетение по чл.344, ал.1, т. 3, вр. чл. 225, ал.1 КТ.

По отношение на другата участничка в извършения подбор О. И. К. са представени диплома на руски език за завършен Политехнически институт през 1981 г. и придобита квалификация „инженер – икономист“, както и заверени преписи от трудова книжка № 8190 и № 740, от които е видно, че същата е постъпила на работа при ответника като специалист ТРЗ на 17.10.2016 г.

Ответникът „ВиК“ ЕООД - Хасково е сключил Колективен трудов договор /КТД/ от 01.07.2021г. с вх. № 1071 от 29.07.2021г. със Синдикалните организации: „Водоснабдител при КНСБ“ и „Секция Подкрепа“. Не се оспорва от него обстоятелството, че ищцата е членувала в синдикалната организация „Водоснабдител“ при КНСБ. В раздел IX, чл. 71 от КТД 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. № 09/04.01.2022 г. до Председателя на ОСО „Водоснабдител при КНСБ“, ответникът, съгласно чл.71 от КТД е уведомил и е поискал съгласие за прекратяване на трудовото правоотношение поради съкращаване в щата на „ВиК“ ЕООД – гр.Хасково с В. П. П. – „специалист, ТРЗ“. С писмо вх. № 05/05.01.2022 г. от ръководството на ОСО „Водоснабдител при КНСБ“ с председател Х. В., е дадено съгласие за прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата. Писмото е подписано от председателя инж. Х. В.. Видно от Протокол от заседание на Синдикалния съвет на Основната синдикална организация на КНСБ при „Водоснабдяване и канализация“ ЕООД гр. Хасково от 05.01.2022 г., подписано от четиримата членове на Синдикалния съвет на ОСО при КНСБ е, че поради намаляване на обема на работа, нестабилното финансово състояние на дружеството и след запознаване с протокола от извършения подбор членовете на синдикалния съвет са дали своето съгласие за прекратяване на трудовото правоотношение поради съкращаване на щата с ищцата.

Видно от Заповед № 204/29.10.2021г. е, че ищцата е командирована за срок от 30 календарни дни в район Т., считано от 01.11.2021г., като са ѝ възложени 4 конкретни задачи, подробно описани в заповедта, които да изпълнява в рамките на работното време на район Т. с право на дневни и пътни пари. Ищцата е подала докладна вх. № 1577/29.10.2021г. до управителя на „ВиК“ ЕООД, с която го уведомява, че не разполага с необходимото техническо и софтуерно оборудване, за да изпълни една от възложените ѝ задачи - да дигитализира ведомостите, съхранявани в архива на район Т., като ги разработи в табличен вариант на електронен носител, който да предаде в архива на дружеството. Поискала е и уточнение на работното си време. За изпълнение на командировката поискала предоставяне на служебен автомобил, или възможност да наеме хотел или квартира в Т..

Със Заповед № 233/07.12.2021г. на управителя на ответното дружество ѝ е наложено дисциплинарно наказание „забележка“ на основание чл. 188 т. 2 от КТ, вр. с чл. 187, т. 3 от КТ, за неизпълнение на една от възложените задачи.

Със Заповед № 228/03.12.2021г. ищцата отново е командирована в район Т. за срок от 30 календарни дни, считано от 06.12.2021г., като са ѝ възложени 5 конкретни задачи, подробно описани в заповедта.

Ищцата е оспорила законността на наложеното ѝ дисциплинарно наказание „забележка“ пред РС - Хасково, като е образувано гр.д. № 125/2022 г., исковата молба по което е приложено и в настоящото производство. Приложено е и невлязло в сила Решение № 736 от 21.12.2022 г., постановено по същото дело.

По делото са събрани и гласни доказателства посредством разпита на свидетелите Н.

П. Д. и Й. К. М., посочени водени от ищцата и свидетелите Г. М. Ж. и С. П. М..

От показанията на свидетелите Д. и М. се изясняват факти, касаещи изпълнението на служебните задължения от страна на ищцата по време на командироването и в звено Т., както и тези, свързани с дейността ѝ по времето когато е заемала длъжността „Ръководител, отдел Човешки ресурси“ като и двамата свидетели сочат, че ищцата винаги ги е изпълнявала съвестно и компетентно и им е оказвала съдействие при необходимост.

Свидетелите Г. М. Ж. и С. П. М., първата от които пряк ръководител на ищцата към момента на прекратяване на ТПО, а втората – главен счетоводител в ответното дружество, и двете членове сформиранията със заповед № 260/30.12.2021г. комисия по подбор, потвърждават констатациите си при сравняване на работата на двете служителки, измежду които е бил извършен подбора като изрично сочат, че поддържат мнението си за приоритет на О. К. във връзка с извършваните действия по изчисление, начисляване и отчитане на работните заплати.

Съдът кредитира тези показания, съобразно правилото на чл.172 ГПК, тъй като са логични и последователни като съответстват както едно към друго, така и на представените писмени доказателства.

Съдът намира, че не следва да обсъжда останалите събрани доказателства, съдържащи се най-вече в трудовото досие на ищцата, доколкото същите се явяват неотнормими към настоящия правен спор.

При така установената фактическа обстановка съдът достигна до следните правни изводи:

Предявени са при условията на обективно кумулативно съединение искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т.2 и т. 3 КТ, последният от които във вр. с чл. 225, ал.1 КТ, които са процесуално допустими. Същите са подадени от надлежна и активно легитимирана страна и в законоустановения за това 2-месечен срок – чл. 358, ал. 1, т. 2, пр. последно КТ.

Разгледани по същество се явяват неоснователни, като съображенията за това са следните:

Липсва спор по делото, че между страните в производството е съществувало валидно трудово правоотношение, по силата на което ищцата е заемала длъжността „Специалист, ТРЗ“ в отдел „Човешки ресурси“, звено „Управление“ в Администрацията на ответника „ВиК“ ЕООД Хасково, с код по НКПД 43133003 и с атакуваната в настоящото производство заповед работодателят е прекратил трудовото правоотношение между страните на основание чл.328, ал.1, т.2, предл. 2 КТ. До 11.08.2021 г. ищцата е заемала длъжността „Ръководител, отдел Човешки ресурси“ при ответника.

Във връзка със заявените доводи от ищцата за наличие на нарушение на съдопроизводствените правила при издаване на Заповед № 5/07.01.2022 г. за прекратяване на трудовото правоотношение между страните поради това, че заповедта не е била мотивирана според изискванията на КТ, тъй като не съдържа данни за длъжностното и поименно щатно разписание, въз основа на които е била съкратена длъжността на ищцата, както и данни за извършения подбор на 04.01.2022г., въз основа който ищцата е била предпочетена за съкращение пред другите участници в подбора, тоест че не са изложени достатъчно фактически обстоятелства, обосноваващи правното основание, на което е било прекратено ТПО на ищцата, причините за това прекратяване, с посочване на данни за извършения подбор, следва да се посочи, че задължителната съдебна практика на ВКС приема, че при съкращаване на щата, мотивите на заповедта могат да се изчерпят само с цитиране на съответната правна норма, тогава, когато тя не предполага различни фактически основания. В случая, както бе посочено вече, в заповедта за прекратяване на ТПО е посочено, че същото се прекратява поради „съкращаване на щата“, посочено е цифровото съответствие на описаното основание по КТ – чл.328, ал.1, т.2, предл. 2 КТ. В тази връзка съдът намира, че

не са налице допуснати нарушения относно издаването и съдържанието ѝ. Същата е подписана от компетентния за това орган, което обстоятелство не е и полемично. Спазена е необходимата писмена форма за прекратяване на трудовото правоотношение съгласно чл.335 КТ. Заповедта има и необходимото съдържание, което е ясно и разбираемо. В нея е отразено правното и фактическо основание за прекратяване на трудовия договор – чл.328, ал.1, т.2, предложение второ от КТ, конкретизирано чрез посочването на „съкращаване на щата” като една от предвидените в тази правна норма две хипотези. Не е налице, според съда, несъответствие между фактическото основание за уволнението и правното основание, посочено в заповедта. Издадената заповед е мотивирана, като е посочено и въз основа на кое от предложенията на чл.328 ал.1 т.2 от КТ е издадена. Допълнително мотивиране на заповедта не е необходимо за законността на уволнението, тъй като съкращаването на щата е обективно безвиновно основание за уволнение, поради което и излагането на мотиви в тази насока не е нужно. Причините за съкращаването в щата могат да бъдат различни, но те са ирелевантни при преценката на законността на уволнението. В този смисъл неоснователен и недоказан е първият довод на ищцата за незаконосъобразност на уволнението ѝ, поради това, че уволнителната заповед е немотивирана.

Предвид изложеното настоящият трудов спор следва да се разгледа и прецени по същество.

Тук следва да се посочи, че законността на едностранното прекратяване на трудовото правоотношение поради съкращаване в щата се предпоставя от следния фактически състав: 1/ 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; 2/ 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; 3/ да е налице към момента на уволнението - датата на уволнението трябва да съвпада или да следва датата, на която е извършено реалното фактическо съкращаване; 4/ 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 ТР № 5/26.10.2021 г. по т. д. № 5/2019 г. на ОСГК на ВКС основанието за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 КТ е налице винаги, когато е извършено съкращаване на щата, независимо от обусловилите го причини и в този случай, при оспорване на законността на уволнението, извършено на това основание, предмет на установяване по делото е извършено ли е реално съкращаване на щата. Съкращаването на щата означава намаление, премахване за в бъдеще на отделни бройки от утвърдения общ брой на работниците или служителите. 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 № 3 от 16.01.2012 г. на ВКС по т. дело № 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. Работодателят 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 регламентирания 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, видно от Заповед № 258/23.12.2023 г. на управителя на ответното дружество, 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 Специалист ТРЗ към Управление при „ВиК“ ЕООД – Хасково. В структурното щатно разписание, в сила от 04.01.2022 г. е планирана една щатна бройка за „специалист, ТРЗ“, като 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 „специалист, ТРЗ“, заемана от ищцата.

В тази връзка доводът за доводът за незаконосъобразност на уволнението поради това, че не е извършено реално съкращение на длъжността като система от функции, задачи и задължения се явява неоснователен, доколкото липсва промяна и в щатните разписания, касаещи „възходящата“ на посочената длъжност „Ръководител, отдел Човешки ресурси“ при ответника. Неоснователно е и твърдението на ищцата, че утвърдените щатни разписания поради това, че същите представляват извадки от програмата „Омекс 2000 кадри“ и „Омекс 2000 заплати“ са невалидни, вкл. и не са валидно одобрени. Така, с оглед изложените доводи във връзка с оспорването и както бе посочено по-горе в анализа на събраните по делото доказателства, в структурното щатно разписание, в сила от 15.12.2021 г., както и в това в сила от 04.01.2022 г. е предвидена и за район Т. една щатна бройка за „специалист, ТРЗ“.

Само за пълнота на изложението следва да се посочи, че дори наличието на незаета от работник или служител към момента на съкращението щатна бройка с оглед на планираната такава за район Т. към 04.01.2022 г., вкл. и за длъжност, която е същата или сходна с определените за съкращение длъжности в щата на предприятието, не препятства 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 (чл. 328, ал. 3 КТ е отменен, отм., ДВ, бр. 100/ 1992 г.) 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 и за законосъобразността на подбора, тъй като

изискването е подборът да се извърши между лицата, заемащи съответната длъжност. В този смисъл са напр. решение № 299 от 25.02.2014 г. на ВКС по гр. д. № 2638/2013 г., III г. о., ГК и решение № 351 от 17.10.2011 г. на ВКС по гр. д. № 1944/2010 г., III г. о., ГК.

Неоснователни са и доводите за незаконосъобразност на извършения подбор като процедура, състав на комисията, критерии за подбор, обективност и справедливост на поставените оценки. Тук на първо място, следва да се посочи, че в конкретния случай липсва законово изискване за назначаване на комисия по подбор като работодателят може и сам да го извърши. В случая работодателят е назначил комисия по подбор със заповед № 260/30.12.2021г., утвърдил е и критериите за подбор в Приложение 1, неразделна част от заповедта по чл.329 от КТ, в състава ѝ както е описано по-горе, са включени служители с преки впечатления от работата на „Специалист, ТРЗ“, включително и прекият ръководител на съпоставяните служители – свид. Г. М. Ж..

От представени по делото протокол от 04.01.2022 година, в това число и от събраните по делото гласни доказателства посредством разпита на свидетелите С. П. М. и Г. М. Ж. се установи, че двете съпоставяни служители са оценявани като са им поставени оценки, като относно критерия „образование“ и двете са получили максималния брой точки – 10 т., а по отношение на критерия „ниво на изпълнение на трудовите функции“ са изложени от комисията и мотиви, в графа „мнение от прекия ръководител“, предопределящи и обуславящи поставянето на оценка 4 на ищцата и оценка 8 на О. И. К.. Отразено е по отношение на ищцата, че не се справя задоволително с начислението на заплатите, че и трябва множество уточнения, че не познава добре софтуера за заплати Омекс, както и нормативните документи, свързано с начисленията, удържките по заплати, осигуряването; че многократно трябва да ѝ се обяснява кой документ, свързан с работните заплати как да го обработи, с кое перо да бъде начислението; не знае как да обработи присъствена форма; не може да пусне искана информация относно начисления и удържки в табличен вид от програмата; не може да се разчита на качествено изпълнение на задълженията по длъжностна характеристика освен без чужда помощ. Следователно са изложени и мотиви по отношение на конкретни случаи, при които е констатирано ниско ниво на изпълнение на работата от страна на ищцата.

За нивото на притежаваните от двете сравнявани служителки образование, трудов стаж, опит и квалификация по делото се представиха множество писмени доказателства. С оглед представената от ответника за О. И. К. диплома на руски език за завършен Политехнически институт през 1981 г. и придобита квалификация „инженер – икономист“, съдът намира за нужно да посочи, че между Република България и Руската Федерация действа сключеният през 1975 г. Договор за правна помощ по граждански, семейни и наказателни дела. Този договор облекчава процеса по легализация, като прави ненужна заверката Апостил за документите, които се представят в двете държави. Освен това, 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 и с оглед изложеното, подбор по смисъла на цитираната норма, предвид гореизложените съображения, ответникът доказва, че е извършил.

Неоснователен на следващо място е и доводът на ищцата, че не са спазени правилата за прекратяване на трудовия договор с работник/служител, намиращ се под закрила при уволнение.

На това място следва да се отбележи, че закрилата при уволнение има социален

характер. Предназначението ѝ е да постигне социална справедливост при уволнението. Тя е уредена основно в [чл. 333 КТ](#). В изброените в [чл. 333 КТ](#) случаи уволнението е поставено в зависимост от получаване на предварително разрешение от определен държавен орган или синдикален орган. Само след получаване на такова предварително разрешение уволнението може да бъде извършено. Закрилата е предварителна, тъй като предхожда извършването на уволнението. Закрилата е относителна или абсолютна. Предпоставки за валидност на разрешението от законово определения орган са: разрешението трябва да се даде в писмена форма. Изискването за писмена форма следва от писмената форма за прекратяване на трудовия договор /[чл. 335, ал. 1 КТ](#)/. Писменият отговор /разрешение или отказ/ на съответния държавен или синдикален орган не е необходимо да бъде мотивиран, дори и това да е предвидено в КТД. Разрешението се дава от съответния Синдикален орган - в случаите по [чл. 333, ал. 3 и ал. 4 КТ](#). Разпоредбата на [чл. 333, ал. 7 КТ](#) определя момента, към който трябва да бъде осъществена предварителната закрила при уволнение - това е моментът на връчване на Заповедта за уволнение. Следователно меродавен е моментът на връчване на Заповедта за уволнение и към този момент се преценява дали работникът се е ползвал от предварителна закрила при уволнение и доколко работодателят е спазил законовите предпоставки, при които тази закрила се счита преодолява. В процесния случай ищцата твърди, 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](#). Разпоредбата на [чл. 53, ал. 6 КТ](#), установяваща, че при спор относно текста на договора достоверен е текстът, който е регистриран, се отнася за случаите, когато са налице различни редакции на един и същи КТД. От друга страна закрилата по [чл. 333, ал. 4 КТ](#) се отнася само до уволнение на две основания: 1) съкращаване на щата и 2) намаляване обема на работата. Недействителни и поради това незадължаващи работодателя са уговорки в КТД, които предвиждат необходимост от предварително съгласие на Синдикалния комитет при уволнения и на други основания извън посочените две. Този извод следва от разпоредбата на [чл. 50, ал. 1 КТ](#), че с КТД се уреждат въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона. Тъй като режимът на уволнението и закрилата по [чл. 333 КТ](#) са установени с императивни правни норми, по аргумент от [чл. 50, ал. 1 КТ](#), в КТД не могат да се предвиждат разрешения, които се отклоняват от законовите правила. Недопустимо е да се уговарят в КТД допълнителни ограничения и задължения на работодателя при упражняване на правото на уволнение, противоречащи на императивни норми на КТ. Разпоредбата на [чл. 50, ал. 2 КТ](#) дава възможност за уговаряне на клаузи, по-благоприятни за работниците и служителите, но от установените с диспозитивни правни норми. В този смисъл закрилата нито може да се приложи при други основания за уволнение, нито може да се изразява в нещо различно от „Предварително съгласие на компетентния синдикален орган“.

В настоящия случай страните не спорят, а и от доказателствата по делото еднозначно се установява, че ищцата е член на синдикална организация „Водоснабдител при КНСБ“ и този факт е известен на ръководството на ответното дружество.

Както бе посочено и по – горе, 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. № 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.Хасково с В. П. П. – „специалист, ТРЗ“. С писмо вх. № 05/05.01.2022 г. от ръководството на ОСО „Водоснабдител при КНСБ“ е дадено съгласие за прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата. Представен по делото е и Протокол от заседание на Синдикалния съвет на Основната синдикална организация на КНСБ при „Водоснабдяване и канализация“ ЕООД гр. Хасково от 05.01.2022 г., подписано от четиримата членове на Синдикалния съвет на ОСО при КНСБ. Ето защо, следва да се приеме, че е осъществена и предвидената в КТД закрила по чл. 333, ал. 4 КТ.

Съдът намира за недоказано, респ. за неоснователно и последното релевирано от ищцата основание, а именно, че заповедта за прекратяване на трудовия договор е издадена в нарушение на чл. 8, ал. 1 КТ. Съгласно цитираната норма, трудовите права и задължения се осъществяват добросъвестно, съобразно изискванията на законите, като добросъвестността при осъществяване на трудовите права и задължения се предполага до установяване на противното /чл.8, ал. 2 КТ/. Добросъвестността като общо понятие представлява етична категория. Същността ѝ се заключава в субективното отношение на работника/ служителя и работодателя към определените им от закона права и задължения, съставляващи съдържанието на трудовото правоотношение, което има комплексен характер - включва множество права и задължения както за едната, така и за другата страна в правоотношението. Същата означава и почтеното им осъществяване, реализирането им с добра воля и с обичайната грижа на добрия работник или служител и коректния и доброжелателен работодател. Законът предполага добросъвестността на страните при упражняване на правата и изпълнение на задълженията по трудовото правоотношение като предвидената в чл. 8, ал. 2 КТ презумпция за добросъвестност е оборима. Преценката за добросъвестност за всеки отделен случай е конкретна. Тя се прави въз основа на събраните по делото доказателства и с оглед на тяхната обща преценка се формира извод дали работникът или служителят /респ. работодателят/ е действал добросъвестно. С оглед на това съдът следва конкретно във всеки случай да изследва и обсъди всички относими доказателства по делото и въз основа на същите да направи извод относно добросъвестността на работника или служителя /респ. работодателя/ при осъществяване на едно или друго право или изпълнение на задължение. В този смисъл е решение № 42/11.05.2016 г. по дело № 3756/2015 на ВКС, ГК, III г. о. Съкращаване на щата означава фактическо премахване на съответната трудова функция като длъжност или щатна бройка. 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 обаче 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. Оборването на презумпцията за добросъвестност на работодателя при извършеното съкращаване на щата, съобразно разпоредбата на чл. 8, ал. 2 КТ, във всички случаи е в тежест на работника или служителя. В този смисъл са решение № 232/13.06.2011 г. на ВКС по гр. д. № 871/2010 г., IV г. о., ГК; решение № 345/06.03.2014 г. на ВКС по гр. д. № 3868/2013 г., IV г. о.; решение № 71/24.07.2013 г. на ВКС по гр. д. № 284/2012 г., IV г. о., ГК. Така злоупотреба с права от страна на работодателя в хипотезата на чл. 328, ал. 1, т. 2 предл.2 КТ е налице, когато се установи, че единственото му желание е чрез законово допустими средства да постигне една-единствена цел: прекратяване на трудовия договор с конкретен служител, в случая – с

ищцата.

Съдът намира, че от събраните по делото доказателства не може да се направи извод, че се касае за такава хипотеза. В случая доводите на ищцата, свързани с недобросъвестно упражняване на работодателска власт от ответника са свързани с промяна на длъжностната характеристика за длъжността „специалист ТРЗ“, както и с обстоятелството, че преди уволнението същата е била двукратно командирована в гр. Т. за срок от по 30 дни, като не са били уважени исканията и възраженията ѝ във връзка с командировките. В действителност, в утвърдената длъжностна характеристика за длъжността „специалист, ТРЗ“, връчена на ищцата на 11.08.2021г. и в тази, одобрена със Заповед № 257/23.12.2021г. и в сила от 04.01.2022г., са занижени изискванията за заемане на посочената длъжност, като се предвижда служителът „да има завършено средно - специално образование. Намалени са и вменените на длъжността задължения, като са премахнати част от тях. Липсва полемика, че ищцата е била командирована двукратно за по 30 дни в звено Т.. От кредитираните гласни доказателства се установи обаче, най-напред, че свид. М. и свид. Ж., участвали в комисията, назначена от управителя на ответника да извърши подбора не са оценявали нивото ѝ на изпълнение на трудовите функции единствено през този период, не са взели предвид все още неналоженото ѝ дисциплинарно наказание, а на следващо място, субективната си преценка, основана на лични впечатления от работата на ищцата са основали и на дейността ѝ по време, през което са и били вменени задължения съобразно длъжностна характеристика за длъжността „специалист, ТРЗ“ от 11.08.2021г., изразили са и впечатленията си от работата ѝ като „Ръководител, отдел Човешки ресурси“, доколкото по същество трудовите функции на двете длъжности са били сходни. В действителност, както посочва ответникът, право на работодателя е да променя изискванията за заемане на длъжността, както и да детайлизира трудовата функция. Допълнителен аргумент е и фактът, че към 01.02.2023 г. няма промяна в планираните щатни бройки за длъжността „Специалист, ТРЗ“ при ответника и тя е една, както и че към 28.03.2023 г. същата се заема от О. И. К., тоест от предпочетения при извършения подбор служител, както и че в район „Т.“ вече не е предвидена или утвърдена щатна бройка за длъжността „специалист, ТРЗ“, според приложените по делото структурно щатно разписание, в сила от 01.02.2023 г. и утвърдено на същата дата и поименно щатно разписание към 08.02.2023 г. за структурни звена „Управление“ и за район „Т.“ и структурно щатно разписание, в сила от 01.03.2023 г., утвърдено на същата дата и поименно щатно разписание към 28.03.2023 г. за структурни звена „Управление“ и район „Т.“ при ответника.

В този смисъл, според настоящия съдебен състав липсват основания да се приеме, че атакуваната заповед за прекратяване на ТПО е незаконосъобразна като издадена в нарушение на чл. 8, ал. 1 КТ.

В заключение може да се обобщи, че от съвкупния анализ на събраните по делото доказателства се установява, че в настоящия случай са налице всички изискуеми предпоставки от фактическия състав на основаниято по чл. 328, ал. 1, т. 2 предл. 2 КТ – съкращаване на щата и ответникът - работодател 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 се явява неоснователен, поради което следва да бъде отхвърлен.

Предвид обусловеността на останалите кумулативно съединени искове по чл. 344, ал. 1, т. 2 и т. 3, във връзка с чл. 225, ал. 1 КТ от изхода на спора по главния иск за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна, и доколкото съдът намира същия за неоснователен и недоказан, следва да се отхвърлят и обусловените от него искове. Следователно не е възможно и възстановяване на съществувалото преди трудово правоотношение между страните. По същата причина се налага да бъде отхвърлен и искът за изплащане на обезщетение за оставане без работа през процесния период, защото той би бил основателен само, ако уволнението действително бъде признато за незаконно и в следствие

на него работникът/служителят е претърпял имуществени вреди, изразяващи се липсата му на трудова заетост през този период от време.

При този изход на делото на ищеца не се дължат разноски, а с оглед изрично и своевременно заявената от ответника претенция за разноски, на основание чл. 78, ал. 3 ГПК, на същия следва да се присъдят такива за платено адвокатско възнаграждение в размер общо на 2000 лева съобразно ангажираните доказателства за извършването им и представения списък по чл.80 ГПК. Според настоящия състав възражението на ищеца по чл. 78, ал. 5 ГПК за прекомерност на заплатеното адвокатско възнаграждение в размер на 2000 лева е неоснователно. Макар делото да не е със значителна правна сложност, то същото с оглед на събраната доказателствена маса и доводите и възраженията на страните, следва да се приеме за такова със фактически усложнения. Съобразно чл. 7, ал. 1, т. 1, ал. 9 и чл. 2, ал. 5 от Наредба № 1 за минималните размери на адвокатските възнаграждения, в редакцията ѝ, действаща към датата на сключване на договора за правна защита и съдействие – 15.03.2022 г., както и т. 16 от Тълкувателно решение № 6 от 6.11.2013 г. по тълк. д. № 6/2012 г. на ВКС, ОСГТК, разноските на ответника за адвокатско възнаграждение в размер на 2000 лева, се явяват малко над минимума, определен съобразно посочените правила. По изчисления на съда дължимото адвокатско възнаграждение с включен ДДС в случая възлиза на 1944,00 лева. В този смисъл, споделя задължителната практика на ВКС /напр. Определение № 782/12.12.2014г. по ч.т.д. № 3545/2014г. на ВКС/ по приложението на § 2а НМРАВ, съгласно която, когато е установено, че адвокатът е регистриран по ЗДДС, в случая видно от приложената по делото фактура – л.43, и страната му е заплатила сумата за дължимия ДДС, тази сума се счита неразделна част от дължимото адвокатско възнаграждение и следва да се съобрази при присъждане на разноските, като ДДС се начислява върху възнагражденията по Наредба № 1/2004г.

С оглед на характера на настоящото производство - трудов спор и на основание чл. 83, ал. 1, т. 1 ГПК ищецът не дължи заплащане на държавна такса за предявените искове. На основание чл.78, ал.6 ГПК и в тежест на ответника не следва да се възлага такава.

Мотивиран от горното, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от В. П. П., ЕГН *****, с адрес: *****, съдебен адрес: *****, адв. Т. В. от АК - Хасково, против „Водоснабдяване и канализация“ ЕООД - Хасково, БУЛСТАТ 126004284, с адрес на управление: гр.Хасково, ул.“Сакар“ № 2, съдебен адрес: *****, адв. М. Г. от АК – Хасково, искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3, във връзка с чл. 225, ал. 1 КТ, за признаване за незаконно и отмяна на уволнението ѝ, извършено със Заповед № 5 от 07.01.2022г., издадена от управителя на „ВиК“ ЕООД Хасково, за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „Специалист, ТРЗ“, към отдел „Човешки ресурси“, в звено „Управление“ в Администрацията на „ВиК“ ЕООД Хасково, код по НКПД 43133003, както и за присъждане на обезщетение, за времето през което ищцата е останала без работа за период от 6 месеца, считано от 10.01.2022 г. до 10.06.2022 г., в размер на 7329 лв., ведно със законната лихва върху тази сума, считано от датата на предявяване на иска – 15.02.2022 г. до окончателното ѝ изплащане.

ОСЪЖДА В. П. П., ЕГН *****, с адрес: *****, съдебен адрес: *****, адв. Т. В. от АК - Хасково, на основание чл. 78, ал. 3 ГПК, да заплати на „Водоснабдяване и канализация“ ЕООД - Хасково, БУЛСТАТ 126004284, с адрес на управление: гр.Хасково, ул.“Сакар“ № 2, съдебен адрес: *****, адв. М. Г. от АК – Хасково сумата от 2000,00 лева, представляваща направени разноски по делото.

Решението подлежи на обжалване пред Окръжен съд – Хасково в двуседмичен срок от датата на обявяването му - 31.03.2023 г. съобразно разпоредбата на чл. 315, ал. 2 ГПК.

Съдия при Районен съд – Хасково:/п/ не се чете

Вярно с оригинала!

Секретар: В.К.