

РЕШЕНИЕ

№ 137

гр. ХАСКОВО, 23.05.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – ХАСКОВО, II-РИ СЪСТАВ, в публично заседание на десети май през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: ДЕЛЯНА СТ. ПЕЙКОВА

Членове: ЙОНКО Г. ГЕОРГИЕВ
ГЕОРГИ Г. ГЕОРГИЕВ

при участието на секретаря Д.Й. Х.

като разглежда докладваното от ГЕОРГИ Г. ГЕОРГИЕВ Въззивно гражданско дело № 20235600500198 по описа за 2023 година

Производството е по реда на Глава XX, чл.258 и сл. вр. с чл.317 и Глава XXV от ГПК.

Обжалвания акт

С решение №24/09.II.2023 г. постановено по гражданско дело №601/2022 г. Районен съд-Харманли :

Признава за незаконно и отменя на основание чл. 344 ал. I, т. 1 от КТ уволнението на Д. П. М., ЕГН *****, с адрес: гр. ***, извършено на основание чл.328, ал. 1, т.3 от КТ със Заповед № 6 / 21.05.2022г. от управителя на „Д.“ ЕООД, ЕИК 126654015 гр.***

Възстановява на основание чл. 344, ал. 1 , т.2 КТ Д. П. М. с ЕГН ***** от гр.***, на заеманата от нея преди уволнението длъжност *** в „Д.“ ЕООД с ЕИК 126654015 гр.***,

Осъжда на основание чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ „Д.“ ЕООД, ЕИК 126654015, със седалище и адрес на управление: гр. ***, да заплати на Д. П. М., ЕГН *****, с адрес: гр.***, сумата в размер на 3835,68 лв. представляваща обезщетение по чл. 225, ал. 1 от КТ за периода от

21.05.2022г. до 21.11.2022г, ведно със законната лихва от датата на подаване на исковата молба - 13.07.2022г., до окончателното ѝ изплащане, като отхвърля предявения иск за разликата до пълния претендирай размер от 4264,80 лв.

С решението се осъжда на основание чл. 78, ал. I от ГПК „Д.“ ЕООД, ЕИК 126654015, със седалище и адрес на управление: гр.***, да заплати на Д. П. М., ЕГН *****, с адрес: гр.***, сумата, в размер на общо 1200,00 лева, представляваща направени по делото разноски за адвокатско възнаграждение.

С решението се осъжда на основание чл. 78, ал. III от КТ Д. П. М., ЕГН *****, с адрес: гр.***, да заплати на „Д.“ ЕООД, ЕИК 126654015, със седалище и адрес на управление: гр.***, сумата в размер на 19,51 лева, представляваща направени по делото разноски.

С решението се осъжда на основание чл. 78, ал. VI от ГПК „Д.“ ЕООД, ЕИК 126654015, със седалище и адрес на управление: гр.***, да заплати по сметка на РС - Харманли държавна такса в размер на 313,43 лева.

Обстоятелства по въззива

„Д.“ ЕООД са останали недоволни от постановеното решение, поради което го обжалват като неправилно, необосновано и незаконосъобразно с искане за отмяната му и отхвърляне на предявените искове, като неоснователни.

Въззивникът посочва, че разпоредбата на чл.329 от КТ имала диспозитивен характер, поради което и работодателят не бил задължен да извършва подбор при намаляване обема на работа в предприятието. Поради това и евентуалното незаконосъобразно извършване на подбора не можело да повлияе на законосъобразността на прекратяването на трудовия договор.

Дружеството извежда от друга страна и че конкретно осъществения подбор бил законосъобразен, а не както неправилно приела първата инстанция, че същият е в противоречие със закона, поради включването в критериите и този по чл.333 от КТ. Според въззивникът дори и тази предпоставка да била неикономическа такава и да не е следвало да се включва сред факторите обуславящи преценката на работниците, то сама по себе си тяма не водела до опорочаване на извършеното уволнение на работника. При изключване на критерия по чл.333 от КТ-закрила при уволнение, то отново ,уволнената М. е щяла да има 9 точки по-малко от другата работница И.Ж. при съобразяване на останалите предпоставки. Поради това и критерият по чл.333 от КТ не изиграл решаваща

роля при вземането на решението коя от двете работнички на длъжност *** да бъде уволнена. От друга страна и от другите събрани по делото доказателства се установявало, че именно И.Ж. е служителът с по-добри качества и по целесъобразно за дружеството тя да остане на работа.

Неправилен бил извода на първата инстанция в насока и че не всички работници/Д. М., И. Ж. и Ф.В./ упражняващи идентична трудова функция взели участие в извършения подбор за длъжността ***, а същият касаел само М. и Ж. Според въззивникът в щатната ведомост на „Д.“ ООД към 18.IV.2022 г. Ф.В. била от 07.IV.2022 г. на длъжността ***, поради което към извършване на подбора на 20.IV.2022 г. тя не заемала длъжността ***.

Посочва се и че дружеството бил с намалящ обем на работа, което довело и да съкращаване на още двама служители през февруари 2023 г.

Д. П. М. представя отговор на въззивната жалба, с който извежда правилността на съдебното решение и неоснователността на предприетото обжалване. Иска се потвърждаване на постановеното решение на РС-Харманли.

Неправилни били доводите на въззивникът относно липсата на задължение на работодателя да извърши подбор в конкретната хипотеза на прекратяване на трудово правоотношение. Диспозитивността на чл.329 ал.І от КТ касаела само налична единствена щатна бройка, но при няколко идентични трудови функции и нуждата от съкращаване на някои от тях, подборът бил задължителен.

Процесния подбор, сочи въззиваемата, бил и незаконосъобразен, тъй-като самата комисия по извършването му била незаконна. Същата била съставена от Д.М.И. и Д.Т.П., но в извършването на оценяването на работниците взел участие и лицето В.В., което не бил определен за член. От друга страна критериите на извършване на подбора били в разрез със закона, поради включването сред тях на законова закрила при уволнение и предвиждането на 60 г. за ползващия тази закрила. Нямало и съставен протокол от работата на комисията на конкретна дата и място с посочване на ползваните документи, липсвало и обобщаване на изведените резултати от извършеното оценяване. Дадените оценки на М. не отговаряли на квалификацията ѝ и на действителното ниво на изпълнение на възложената ѝ работа.

Въззиваемата посочва и че същата своевременно е оспорила истинността на заповедта за подбор, заповедта за карта на оценкана М. и Ж., като антидатиран, тъй-като на посочената дата 20.IV.2022 г. не били издавани такива заповеди от работодателя и не бил извършван подбор. Последният бил незаконосъобразен и поради това, че в него не взела участие Ф.В., която изпълнявала длъжността *** ред с тази на ***.

подбора били подбрани в противоречие със закона-тази по чл.333 от КТ и умения за работа в екип.При несъобразяване с тях двете иценявани работнички имали еднакъв брой точки-8.

Въззиваемата извежда и че в процесния случай работодателят упрежнил недобросъвестно правата си съобразно чл.8 ал.II от КТ.Атакуваното прекратяване на трудовото правоотношение било второ поред.Първото било със заповед от 11.VI.2020 г. на дисциплинарно основание,признато за незаконно с влязъл в сила съдебен акт на 25.III.2022 г.М. се върнала на работа в „Д.“ ООД на 18.IV.2022 г. и на 20.IV.2022 г. при условията на отказ ѝ е било връчено предизвестие относно прекратяване на трудовия ѝ договор след изтичане на един месец,считано от 21.V.2022 г.По този начин М. реално не била възстановена на заеманата от нея преди уволнението длъжност,а прекратяването на трудовия ѝ договор на друго основание само три дни след връщането ѝ на работа не било в интерес на работата,а с единствената цел да се прекрати трудовия договор.

В съдебно заседание страните поддържат доводите,възраженията и исканията си.

Правни съображения

Въззивникът е надлежно активно легитимирана страна и носител на правото да предяви въззивна жалба против постановеното решение,предвид разпоредените от последното негативни последици в правната му сфера уважаване на обективно съединените искове по.344 ал.I т.1 и 2 от КТ. Обхвата на въззивното производство е очертан от изложеното във въззивната жалба.В тази насока оплакванията на въззивника са изцяло относно неправилност на съдебния акт като приложение на закона и като обоснованост. Не се излагат доводи относно валидността или допустимостта на решението. Пороци в подобна насока не установи при служебната проверка по чл.269 от ГПК и въззивната инстанция.Пред Районен съд-Харманли е установена фактическа обстановка съобразно изискванията на производствените правила,която обвързва страните и въззивния съд.

Следва да се посочи ,че така изведените обстоятелства пред първата инстанция не се оспорват от страните.При яснотата относно фактическата обстановка по делото е налице обаче спор относно правното значение на иначе установените обстоятелства и техните последици.

Първия довод на въззивникът е че разпоредбата на чл.329 от КТ имала диспозитивен характер,поради което и работодателят не бил задължен да извършва подбор при намаляване обема на работа в предприятието.Поради

това и евентуалното незаконосъобразно извършване на подбора не можело да повлияе на законосъобразността на прекратяването на трудовия договор. Така изложената теза е неоснователна и не намира основа в закона. Безспорно е установено пред първата инстанция, че в предприятието на „Д.“ ООД за правнорелевантния период от време е налице трайна тенденция към осезаемо намаляване на обема на извършваната работа. В тази насока са доказателствата по делото, вкл. и нарочната съдебно-икономическа експертиза, а и няма спор между страните по делото. Намаляването на обема на работа предполага осъществяване на процедура по подбор, съобразно чл. 329 от КТ със законово установената цел в интерес на производството или службата да работодателят 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.

Действително правото на подбор съставлява в същността си субективно преобразуващо материално право упражнявано в рамките на съществуващото трудово правоотношение и преди прекратяването му от работодателя. По отношение на определени рестриктивно изброени хипотези преценката за осъществяване на това право е само на работодателя-така при съкращаване на единствената щатна длъжност и закриване на част от предприятието, прекратяването на трудовия договор с работника или служителя, който заема длъжността или с работниците и служителите в закриваната част от предприятието се предхожда от подбор по преценка на работодателя.

Подборът обаче е задължителен и става неотменима част от правото на уволнение при съкращаване на една или няколко от съществуващите в щата няколко на брой еднородни длъжности /трудова функция/ и при намаляване обема на работа, прекратяването на трудовите договори с работниците и служителите, заемащи съкращаваната длъжност, съответно работници и служители на длъжности в намаления обем работа. Настоящия случай предвид факта, че се касае за прекратяване на едно от няколко идентични трудови функции, обуславя и осъществяването на задължителен подбор за постигане целите на чл. 329 от КТ, поради което в случая не е налице диспозиция по преценка на работодателя, както сочи въззивникът.

Подборът следва да се осъществи между всички работници, осъществяващи еднородна трудова функция, която е засегната от намаляването обема на работа. В случая обаче видно от щатна ведомост към 18.IV.2022 г. на „Д.“ ООД длъжността *** се заема от три лица-Д.М., И.Ж. и Ф.В. Последната към 18.IV.2022 г. е заемала, видно от щатното разписание и длъжността ***, най-вероятно поради допълнително споразумение от 07.IV.2022 г. между „Д.“ ООД и Ф.В. В това допълнително споразумение, което съставлява диспозитивен документ не е отразено трудово

възнаграждение на работника, не е посочена начална дата на престаиване на трудовата функция, нито става ясно дали въобще е прекратено упражняването на основната трудова функция на В. като ***. Поради това и съобразно изричното записване в щатното разписание от 18.IV.2022 г. следва да се приеме, че същата е изпълнявала и осъществяваната от нея от 2020 г. функция на пакетировач. Едва от щатното разписание от 21.V.2022 г. или месец след извършване на подбора е видно, че В. вече не осъществява трудовата функция на ***. Поради това целия кръг работници осъществяващи функцията *** не са били оценявани в хипотезата на осъществения подбор. Процесния подбор е обхванал само лицата Д. М. и И. Ж., а предвид изложеното в него е следвала да участва и Ф. В.

Работодателят е осъществил процесния подбор чрез нарочно създадена комисия от двама души- управителят на дружеството „Д.“ ООД Д.М.И. и Д.Т.П., определени със заповед №1/20.IV.2022 г. Оценката на съответните работници обаче е осъществено освен от тях двамата и от лицето В. В., което не е определено като част от тази комисия. В тази насока са представените по делото карти за оценка на подбор на длъжността *** в дружеството. Участието на това лице съществено опорочава органа по подбора, тъй-като същото не е част от предварително определения персонален състав на комисията, но неговата оценка влияе директно на крайната оценка на всеки работник..

С въпросната заповед са определени и критериите, по които ще се извърши подборът за конкретния случай и тяхната тежест-ефективност при изпълнение на работата-10 т.; качество на изпълнение на служебните задължения-10 т.; умения за общуване с колеги, умения за работа в екип-10 т.; прослужено време в предприятието – 5 т. наличие на законова закрила при уволнение на основание чл.328 ал.І т.3 от КТ-60 точки и степен на образование-5 т. или общо 130 точки. Критериите за осъществяване на подбор трябва да са подчинени на постигане на целите по чл.329 ал.І от КТ, които са изцяло от икономическо естество и касаят интересите на производството в предприятието-да останат на работа тези които имат по-висока квалификация и работят по-добре.

Поради това включването на критерия по т.5-закрила при уволнение на основание чл.328 ал.І т.3 от КТ не е от хипотезата на чл.329 ал. І от КТ, тъй-като същият не е от икономическо естество, поради което и опорочава самата процедура по подбор. Подборът трябва да се извърши по законовите критерии, които са само два – професионална квалификация и ниво на изпълнение на трудовите задължения. Самото включване и на някакъв друг критерий за подбор извън законовите, в случая закрила по чл.333, ал. ІІІ вр. с чл.328 ал.І т.3 КТ, който е повлиял на крайния резултат, прави уволнението незаконно. В

процесния случай този критерий освен, че е в противоречие със закона, носи и най –много точки-цели 60 и е изиграл съществена роля в оценката на работниците и във вреда на М..Закрилата при уволнение по чл.333 от КТ е субективно позитивно правно уредено право на работника, което стои извън релевантните за чл.329 от КТ обстоятелства по квалификация на работната сила и ниво на осъществяване на престацията на труд. Поради това същото не може да бъде част от критериите при извършване на подбор между работниците.

Следва да се посочи, че законосъобразността на процедурата по подбор се преценя така, както е извършена – в нейните отделни действия и в съвкупност. Поради това е в противоречие със закона от дадените оценки в рамките на извършения подбор, които са послужили за взетото крайно работодателско решение относно прекратяване на трудовото правоотношение, да се изваждат определени критерии и да се прави на практика нова оценка на работниците без тях за целите на съдебния процес. Преценката на законосъобразността на подбора се извършва от съда така както е осъществен към момента на неговото обективизиране в правния мир като релевантен за правилността на прекратяването на трудовото правоотношение факт.

В случая е наличие на осъществена процедура по подбор в противоречие със закона поради невключването на всички необходими участници, неприлагането на законовите критерии към процесния случай и осъществяването на оценката от нелегитимна комисия.

Изведената законова презумпция по чл.8 ал.ІІ от КТ относно добросъвестността на работодателя при упражненото право по чл.328 ал.І т.3 от КТ спрямо ищцата е оборена от събраните по делото доказателства. В тази насока отправения довод от страна на М. се явява основателен.

Работодателят в конкретния случай преднамерено използва очертаното в горната норма право не за постигане на предписаната от закона цел и в пълно противоречие с изискването за добронамереност и добросъвестност при упражняване на правомощията си. В тази насока следва да се съобрази, че в много кратък срок/два дни/ след възстановяването на заеманата длъжност *** в дружеството на М. след упражняване правото ѝ по чл.345 от КТ с оглед влязлото в сила съдебно решение по успешно предявените искове по чл.344 от КТ относно предходно уволнение на въззиваемата, работодателят веднага преминава в процедура насочена към подбор с цел прекратяване на трудово правоотношение. От друга страна зададените критерии за извършването на този подбор са насочени очевидно и предварително във вреда на конкретен работник-М. и в полза на класирания с повече точки Ж. Конкретно това е критерия относно наличие на законова закрила при уволнение, който от една страна в противоречие със закона е включен в процедурата по подбор. От

друга страна същият както се посочи и по-горе участва във формирането на общия бал с извънредна и необоснована тежест-цели 60 точки при условия, че критериите, които пряко касаят целта по чл.329 от КТ относно преценка квалификацията и нивото на осъществяване работната сила са в многократно и в пъти по ниски-така напр.ефективно изпълнение на работата-10 т.,качествено изпълнение на сл.задължения-10 т. и т.н.Налага се извода,че работодателят,предвид на веригата от тези факти, преднамерено е търсел именно прекратяването на трудовото правоотношение с Д. М.,воден от основания,стоящи извън законосъобразните и осъществено чрез формално проведено процедура по чл.329 от КТ,чиято основна цел обаче не е била обективната преценка на квалификацията и нивото на изпълнение на работа на всички лица,заемащи длъжността *** в „Д.“ ООД.

РС-Харманли правилно е уважил предявените обективно съединени искове- установителните и конститутивните по чл.344 ал.І т.1 и 2 от КТ, и осъдителния по чл.344 ал.І т.3 от КТ като е приднал за незаконно и отменил процесното уволнение,възстановил е Д. М. на заеманата преди него длъжност в „Д.“ ООД и осъдил работодателят да ѝ изплати сумата в размер на 3835,68 лв. представляваща обезщетение по чл. 225, ал. 1 от КТ за периода от 21.05.2022г. до 21.11.2022г, ведно със законната лихва от датата на подаване на исковата молба - 13.07.2022г., до окончателното ѝ изплащане,което обективира точно субективните права на ищцата.

Съобразно изложеното обжалваното решение на РС-Харманли е правилно и законосъобразно,поради което следва да се потвърди,като на основание чл.272 от ГПК въззивната нистанция препраща и към мотивите на същото.

Представената въззивна жалба е неоснователна.Съобразно изхода от производството пред въззивния съд,ще следва на основание чл.78 от ГПК „Д.“ ООД да заплати на Д. М. разноски в размер на 1 500 лв. предвид договор за правна защита и съдействие по делото,което възнаграждение е адекватно на правната и фактическа сложност на делото и не се явява прекомерно.

Водим от изложеното и на основание **на основание чл.271 и чл.315 ал.ІІ от ГПК** Окръжен съд-Хасково

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение №24/09. ІІ.2023 г. постановено по гражданско дело №601/2022 г. на Районен съд-Харманли.

ОСЪЖДА „Д.“ ЕООД, ЕИК 126654015, гр. * да заплати на Д. П. М., ЕГН *****, гр. ***, сумата от 1 500 лева разноски за адвокатско възнаграждение.**

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване по касационен ред

**в месечен срок от 23.V.2023 г. пред ВКС на РБ,указан на страните в
съдебно заседание от 10.V.2023 г.**

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____