

РЕШЕНИЕ

№ 388

гр. Пловдив, 23.03.2026 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – ПЛОВДИВ, IX СЪСТАВ, в публично заседание на деветнадесети февруари през две хиляди двадесет и шеста година в следния състав:

Председател: Николинка Цветкова

Членове: Фаня Рабчева Калчишкова
Радослав Георгиев

при участието на секретаря Пенка Георгиева
като разгледа докладваното от Фаня Рабчева Калчишкова Въззивно
гражданско дело № 20245300503385 по описа за 2024 година

Производството е образувано по реда на чл. 258, ал. 1 и сл. от ГПК.

Обжалва се Решение № 4188/26.10.2024г. по гр. дело № 8640 / 2023 г.на Районен съд – Пловдив - XI гр. с. , с което са отхвърлени предявените от И. В. Д., ЕГН: ***** от гр.П. против УМБАЛ „Свети Г.“ ЕАД- гр.П., ЕИК: *** искове с правно основание чл.344, ал.1, т.1 и т.2 КТ като неправилно и необосновано, по изложени съображения във ВЖ . Искане се отменя на обжалваното решение и уважаван на предявените искове. Сочат се доводи за това, че извършеното съкращение на щата се явява в несъответствие със законовите изисквания за извършване на подбора, включително с оглед сравняването на лицата, подлежащи на сравняване по чл.329 КТ при подбора и в частност с оглед кръга на лицата, които е следвало да бъдат включени по сравнителните критерии в подбора. Извършва се позоваване на съдебната практика, според която задължението за извършване на подбор е, че в него трябва да са включени всички лица изпълняващи несъществено различаващи се трудови функции. Прави се довод, че всяка длъжност се индивидуализира не само със своето наименование, а предимно с вида и естеството на включените в нея трудови задължения, като се прави обосновка относно трудовата функция на служител/работник по едно трудово правоотношение, която се определя от работодателя, чрез длъжностната характеристика. Тази характеристика няма нормативно определени реквизити, но съгласно чл.127, ал.1, т.4 КТ, при сключване на трудов договор, работодателят е длъжен да връчи екземпляр от нея на

служителя / работника. В исковата молба и последващото становище са наведени доводи, че е налице подбор, но същият е формално извършен. В подбора, не са участвали всички служители/работници, заемащи една и съща длъжност и/или изпълняващи една и съща трудова функция, както и не са налице съществени различия във възложените трудови функции между длъжностите в клиниката **** към ответното дружество УМБАЛ „Свети Г.“ ЕАД и фигуриращи в поименното щатното разписание на поделението: „****“, „****“ и „****“. Прави се оплакване, че ответникът в първоинстанционното производство не е представил трудовите договори на лекарите участващи в щатното разписание в клиниката по ЛЧХ към УМБАЛ „Свети Г.“ ЕАД, от което да се установи към датата на процесното уволнение, на каква длъжност - клас НКПД, код НКПД, както и от коя дата са назначени тези лица. Като писмени доказателства са събрани само длъжностните характеристики. По приетата в първоинстанционното производство СМЕ, в болничните заведения с клиники лицево - челюстна хирургия се извършва клинична дейност от обхвата на специалността на ЛЧХ. Дава се легална функция на тази специалност, за което се препраща към събраните гласни доказателства в лицето на разпитания свидетел П.. Пак с позоваване на свидетеля П. и на съдебно медицинската експертиза се сочи, че задължително условие на НЗОК, за да се изпълнят, да се финансира от НЗОК / всички клинични пътеки, по които се работи в клиниката по ***** е наличието на осигурен един или двама специалисти по ЛЧХ/ в зависимост от конкретното изискване на клиничната пътека и амбулаторна процедура/. Специалистите по ЛЧХ изпълняват и заместват специалистите по орална хирургия в клиничните пътеки, по които последните могат да бъдат изпълнители: КП 227, КП 228, КП 231. Клиничните пътеки нямат изискване да имат осигурен специалист „****, ****“, „****“ и „****“. Обосновава се довод от съдържанието на длъжностните характеристики на всички лица, участвали подбора назначени в клиниката по ЛЧХ към УМБАЛ „Свети Г. ЕАД на длъжност: „****“, „****“, „****“, или само „****“, които са бланкови, сходни и несъществено различаващ се в описаните трудови задължение. Сочи се, че месечните графици за работно време на лекарите по Клиника по Лицево-челюстна хирургия /щатно разписание/, от което е видно, че в него са включени всички лекари, без различие в наименованието на длъжността и/или трудовите функции. В тази връзка, така заявената теза се позовава също на заключението на вещото лице и показанията на свидетеля професор П. разпитана в първоинстанционното производство. Сочи се, че доказателствата по делото установяват, че възложените трудови задължения и осъществена трудова дейност на служителите на длъжност: „****“, „****“, или само „****“ при работодателя - клиниката по ЛЧХ към УМБАЛ «Свети Г.» ЕАД е единствено да подпомагат специалистите ЛЧХ, при осъществяване на специфичната здравна услуга в това отделно обособено структурно звено. Първоинстанционното решение се обжалва и затова, че същото е постановено при непълнота на доказателствената съвкупност - поради допуснатото процесуално нарушение делото е останало неизяснено от фактическа страна. По това оплакване е направено доказателствено искане и допусната на съдебно медицинска експертиза пред настоящата въззивна инстанция, по която са депозирани две СМЕ. С писмено становище във връзка с отговора на исковата молба била оспорена истинността на отразените обстоятелства в

представеният от ответника Протокол за проведен подбор по чл.329, ал. 1 КТ от дата 20.04.2023 г., поради това, че отразените в него констатации не отговарят на действителното положение. Недоказано останала верността на отразените констатации по отношение годините „общ трудов“ и „фирмен стаж“ на всички лекари участващи в подбора. В методиката за оценка на критерия „Ниво на изпълнение на възложената работа“ е определено оценката на служителя да се изчисли, като от максималния брой от 50 точки се извърши намаляване с 5, 15 или 25 точки, според вида и последиците на допуснати пропуски или закъснения. Прави се теоретична обосновка на понятието „пропуск“ като се изтъква, че за определяне на тази оценка е бил изискан предварителен доклад от прекия ръководител проф. П. и въпреки поддържаното в първоинстанционното производство възражение не се е установило как е формирана конкретната оценка според изчислението заложено в методиката за оценяване. Препраща се към показанията на св. К., като в този смисъл се изтъква, че се установило, че комисията по подбора, вместо да извърши обективно и обосновано оценяване според заложеното в методиката е приела предварително посочена оценка. Т.е. изтъква се, че не е извършено оценяване според заложените критерии, а е била приета предварително определена оценка. Препраща се също към показанията на свидетелката проф. П., за това, че не внасят яснота кои от посочените от нея забележки се квалифицират, като некачествено изпълнение на длъжностните задължения и поставените задачи, както и вида и последиците на допуснатите таки.. Прави се анализ на тези показания и се изтъква обстоятелството, че в първоинстанционното производство е изнесен конфликтът между представляваното от процесуалния представител лице и д-р П. и в този смисъл се прави възражение относно гласното доказателство. В насока на това се възразява, че липсва обективност на членовете на комисията по подбора /един от които е прекия ръководител проф. П./, а от друга за необоснованост и неточност на поставената оценка, която не съответства на обективното изпълнение на възложената работа от И. Д.. Иска се уважаване на жалбата и присъждане на разноски по делото.

Постъпил е отговор по ВЖ от УМБАЛ “Св. Г.” ЕАД - гр. П., представляван от адв. Б. Д. - Н., в който е оспорил жалбата като неоснователна, по подробно изложени в отговора фактически и правни съображения. Иска се потвърждаване на обжалваното решение като правилно и законосъобразно.

ПОС като взе предвид представените доказателства във връзка с доводите на страните на основание чл.269 ГПК, намери следното:

Жалбата изхожда от надлежна страна, подадена е в срока по чл.259 ГПК, като процесуално допустима подлежи на разглеждане по същество.

По предявени обективно съединени иски по чл.344, ал.1, т.1 и т.2 КТ от И. В. Д. от гр. П. против УМБАЛ “Св. Г.” ЕАД - гр. П. е поискано признаване незаконност и отмяна на уволнението ѝ със Заповед № 131/20.04.2023г. , с която е прекратено трудовото ѝ правоотношение на основание чл.328, ал.1, т.2 КТ поради съкращаване в щата и бъде възстановена ищцата на предишната ѝ работа на длъжността „****“.

Ответният работодател УМБАЛ “Св. Г.” ЕАД - гр. П., представляван от адв. Б. Д. - Н., е

оспорил исковете с доводи за законосъобразност на извършеното уволнение при налични предпоставки за съкращаване на щата и при извършване на подбор за това по критериите на чл.329 КТ.

Преценката за неоснователност на така предявените искове районният съд е основал изводите си от една страна на безспорните по делото обстоятелства за заеманата от ищцата длъжност „***“ по безсрочно трудовото правоотношение при ответника, като е работила на непълно работно време – 2 часа и преназначена на 0,25 щатна бройка, до прекратяване на трудовото ѝ правоотношение поради съкращаване в щата с обжалваната заповед № 131/20.04.2023г. За това е била назначена комисия за извършване на подбор в ЛЧХ също с нарочна заповед на работодателя № 276/ 18.04.23г, изготвила доклад от 20.04.23г .

Отчетено взетото решение на работодателя за съкращаване на щата в клиниката „ЛЧХ“, обективизирано в заповед № 269/10.04.2023г. за длъжността „*****“ от 3,25 щатни бройки да станат на 2,25 щатни бройки, а за длъжността „*****“ от 1 щатна бройка да станат 0,75 щатни бройки, считано от 18.04.2023г., като е разпоредено да се извърши подбор. Съобразно това решение действащото длъжностно разписание към 10.04.2023г. е било изменено към 18.04.2023г., като предвидените за лекар по дентална медицина, орална хирургия 3,25 щатни бройки са били редуцирани на 2,25 щатни бройки, а лекар по дентална медицина – от 1 щатна бройка на 0,75 щатна бройка. С представените поименни щатни разписания към 01.04.23г. и измененото към 01.05.2023г. на Клиниката по ЛЧХ са посочени и лицата, заемащи съответните длъжности, техните специалности и образование.

В изпълнение на взетото решение за извършване на подбор е била назначена със заповед № 276/ 18.04.23г комисия за извършването му, с определени критерии – квалификация и ниво на изпълнение на работата на базата на методика за оценка на служителите – по критерий квалификация – получаването на 40 точки, а по критерий- ниво на изпълнение – 50 точки, с максимален брой точки – 90. Оценката по критерия „квалификация“ - формира се от 4 показателя – образование, друга квалификация, трудов стаж и професионален стаж, а за критерия „ниво на изпълнение на възложената работа“ оценката се е формирала на база показателите – липса на забележки и при наличие на забележки. Разпоредено е извършването на подбор за длъжностите – „*****“ и „*****“, чрез участието на всички лица заемащи едната и съответно другата длъжност при изготвяне на сравнителни таблици и съставяне на протокол за двете длъжности. Оценка за работата на участниците в подбора е бил направен в доклад на началника на клиниката ЛЧХ на 20.04.23г./ проф.П., както и доклад на комисията по подбора.

В подкрепа на посоченото с извлечения от трудовите досиета на лицата е посоченото по критерия ниво на изпълнение на работата, където ищцата и сестра ѝ Г. Д. получили по-нисък брой точки по критерия ниво на изпълнение на работата за разлика от другите служители / по 50 точки/, като в приложение представени доклади и предписания по отношение на работата на ищцата по настоящото дело.

Не са представени данни за наложено дисциплинарно нарушение по тези поводи,

независимо от иницирианото дисциплинарно производство през 2022г. за неявяване на работа няколко дни през м.октомври 2022г. в няколко конкретни часови интервали.

Представени са по делото удостоверителни данни за квалификацията на ищцата и осигурителен стаж относно специалността „****“ с висше образование дентална медицина, специалност орална хирургия, заемаща длъжността „*****“ в клиника по ЛЧХ. В доклад на член на комисията на подбора юриск. В.К. от 02.02.23г. относно дисциплинарни нарушения на трудовата дисциплина на ищцата И. Д., е отбелязана недоказаността им, поради което посочена липсата на основание за образуване на дисц.производство. Депозирани са коментари относно постъпили сигнали при работодателя с уронващо достойнството на ищцата и сестра й /Г.Д./ от страна на началника на клиниката във връзка с разследване по повод посочен по име пациент, с участие в конфликта по този повод – ищцата, сестра й /Г.Д./ и н****а ЛЧХ, техен пряк ръководител. В тази връзка са инкорпорирани в доказателствения материал по делото доклади на ищцата срещу проф. П. и такИ. от проф. П. против ищцата, вкл. във връзка с инцидента с пациент на име Н., протоколи за претърсване и изземване с разрешение на съд, както и анализ на икономическата ефективност, иницириан от ищеца.

Анализирани са свидетелските показания на св. Г. Д. – сестра близначка на ищцата и показанията на св. П. Г. П., нейн ръководител, впоследствие също съкратен при подбора през м.май 2022г. , които не са кредитирани с оглед предполагаема тяхна заинтересованост , при условията на чл.172 ГПК.

Отчетени са и показанията на прекия ръководител на ищцата св. проф. П. , както и тези на юрисконсулт при ответника св. В.К.

Направена е констатация от съда за наличие на тенденция за намаляване на щатните бройки на лекарите в клиниката ЛЧХ и преди уволнението въз основа на фактите за прекратени ТПО по взаимно съгласие с д. А. Ж. и Р. В. , поради обстоятелството, че след тяхното уволнение били съкратени щатните им бройки.

Във връзка с наведените обстоятелства представени присъствени форми за периода м.януари 2021г. – април. 2023г., както и справка за приходи по клинични пътеки в Клиниката ЛЧХ в периода октомври 21г – септември 23г на гл.счетоводител, въз основа на които е направен изводът за тенденция за намаляване на приходите при ответника.

Отчетено е и заключението на депозираната СМЕ на вещото лице проф. д-р С., депозиращ изследвано различие между длъжностите „****“ като напълно отделена от професията „**“, регламентацията за което е обосновано заключението на ДиректИ. 2005/36/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 7 септември 2005 година относно признаването на професионалните квалификации. Направена е диференциация на трудовите функции / дейности/ съобразно разликите във вида и обема /броя / на клиничните пътеки, по които всяка от длъжностите „****“ и „*****“ е изпълнител на съответните лечебни дейности. В тази насока разликите в посочените длъжности от гледна точка на трудовите им функции е обоснована и с оглед нормативните критерии и изисквания на Наредба №1 от 22 януари 2015г. за придобИ.е на специалност в системата на здравеопазването. Направен е анализ и

на спецификата на длъжността „***“ в насока на предвидената специална регламентация с Наредба № 23 от 18.11.2002г за утвърждаване на медицински стандарт „*****“.

Въз основа на така изяснените обстоятелства, районният съд е извел правните изводи за относно наличието на надлежна работодателска компетентност у работодателя във връзка с извършеното съкращаване в щата, по който въпрос не е формиран спор между страните. Прието е, че оспорената реалност на съкращаването е неоснователна с оглед представената икономическа обосновка за намаляване средствата като приходи по клинични пътеки в сравнителен аспект с предходен период, продължаващо като тенденция, а фиктивността на извършеното съкращаване по отношение на ищцата и сестра й Г. Д. се е явило опровергано от обстоятелството, че преди тяхното уволнение ТПО били прекратени с още две лица по взаимно съгласие, което потвърждава тенденцията за намаляване на щатните бройки. Поради приетото, че ищцата не е единствен служител на длъжността „***“ с квалификация „*****“, както и с оглед съкратените бройки за посочените длъжности - „***“ и „*****“ и доколкото за едната специалност се съкращавала 1 щатна бройка, а от друга – само част от нея, поради което и последната се е явила разпределена между няколко лица на непълен работен ден, поради това, че реално всяка от двете длъжности е била заемана от повече от едно лице. За това е приета наложителност работодателят да извърши подбор. На основание чл.269 ГПК, въззивният съд приема следното:

По спорния въпрос за правилното приложение на критериите по чл.329 КТ е прието наличието на действително извършен подбор от работодателя чрез назначената комисия за това, която е определила критериите и подкритериите по образование, квалификация и ниво на изпълнение на работата и начинът на точкуване на оценяваните лица. Подборът е бил извършен по установените по чл.329, ал.1 КТ - по-висока квалификация и по-добро качество на свършената работа, като качеството на работа не подлежи на преценка от съда, а останалите обективни критерии са ясно определени – образование, квалификация, трудов стаж и други квалификации, които са били спазени, както и точкуването е съответно на представените извлечения от трудовите досиета на оценяваните лица.

По спорния пред настоящата инстанция въпрос за неучастие на всички лица, които е следвало да бъдат включени в подбора, в т.ч. и лицата, заемаща длъжността „***“, неоснователността на възражението на ищцовата страна е основано на мотивираното от приетата по делото СМЕ на д-р С., в която е аргументирано наличието на различие между длъжностите *** и *** като две отделни професии, с оглед регламентацията по ДиректИ. 2005/36/ ЕО на ЕП и Съвета от 07.09.2005г. относно признаването на проф. квалификации и като касае две отделни професии и отделни щатове, независимо от наличието на някакво сходство, лицата, заемащи длъжността „***“ не участват в подбора.

Отчетено е обстоятелството относно подхода на работодателя, че независимо от включването в точкуването и оценка и на лекарите ЛЧХ в клиниката, длъжностите на които не се съкращават, то подборът е извършен само между лицата, които се съкращават чрез отделяне при сравнението на тези, заемащи длъжностите „***“ и „*****“, като при точкуването е отчетено наличието на допълнителна квалификация за лицето, заемащо

последната длъжност с предвиждането на повече точки. За ищцата също са предвидени допълнителни точки по критерия допълнителна квалификация.

Прието в обжалваното решение с оглед на това, че когато се касае за едни и същи длъжности, работодателят е длъжен да извърши подбор измежду лицата, които го заемат, от една страна, а от друга, че е право на работодателя, но не и задължение, по свое усмотрение, ако прецени, да разшири подбора за съответната длъжност и с лица, заемащи сходни длъжности. В тази насока е отчетено обаче, че макар и наглед със сходни наименования, ***, ***, **, ****, **** и **, ****, същите се явяват напълно различни с оглед различните изисквания по отношение на образованието и допълнителната квалификация. Констатирано е от съда, че двете лица И. Д. и Г. Д. са получили най-нисък брой точки от всички лица в клиниката с образование **, ведно с критерия „ниво на изпълнение на възложената работа“, мотивирано с наличието на пропуски и значимостта им. По отношение на последното не са кредитирани показанията на св. св. Д. и П. поради наличието на висящи дела с ответника и тяхната заинтересованост. Посочен е в мотив от РС преценката на комисията да подлежи на съдебен контрол само по отношение на дискриминационни критерии и това, дали оценяването е извършено в съответствие с обективните показатели като образование и квалификация, но не и преценката относно това, кой работи по-добре, съобразно задължителната тълкувателна практика.

Пред въззивния съд оспорената обосноваост и законосъобразност на обжалвания акт на първоинстанционния съд, свързано предимно с поддържаният довод за неправилност на извършеният подбор по чл.329 КТ поради невключване на всички лица, заемащи посочените по - горе сходни по някои признаци длъжности лекар, лекар дентална медицина и лекар лицево-целюстна хирургия, се яви недоказан. Опорочена процедура по съкращаване на щата във връзка с приложението на разпоредбата на чл.329 КТ за извършване на подбор, след като работодателят е приел наличието на условие за провеждането му, не се установи по делото с оглед предпоставката за наличие на необходимост от това – идентични длъжности или таки, при значително сходство на трудовите им функции.

Действително съгласно ТР №3 от 16.01.2012г на ВКС по т.д.№3/2011г. на ОСГК на ВКС се приема, че правото на подбор е субективно материално право, което се характеризира още като преобразуващо право и се упражнява от работодателя при конкретни основания за уволнението по чл.328, ал.1 КТ – закрИ.е на част от предприятието, съкращаване на щата или намаляване обема на работа. При съкращаване на една или няколко от съществуващите в щата на *брой еднородни длъжности / трудови функции/ и при намаляване обема на работа*, в който случай поради намаления обем работа задължително се предпоставя от подбор, който става част от правото на уволнение.

Като приложима в управленческата дейност на работодателя, целесъобразността не е предвидения от законодателя ред за упражняване на правото на подбор, респ.преценката на критериите по чл.329, ал.1 КТ. За това и възможността да бъде разширен кръгът на работниците и служителите, към които може да се насочи правото на уволнение е установена от закона с определянето на обсега на подбора – до длъжностите, които са

близки или сходни, със съкращаваните, с намиращите се в закрИ.ата част от предприятието или в намаления обем на работата. При задължителност на подбора, работодателят преценява какъв да бъде обсега на същия - - между работниците и служителите, чиито длъжности се съкращават, съответно се намират в звено с намален обем на работата или по-широк кръг, чрез включването и на работници и служители, заемащи близки или сходни длъжности.

Пак според цитираното ТР №3 от 16.01.2012г на ВКС по т.д.№3/2011г. на ОСГК на ВКС Извършената от работодателя злоупотреба с правото на подбор при преценка, кой работи по-добре, не е критерий за упражняване на съдебен контрол по отношение на извършения подбор.

С първоначално назначената пред въззивната инстанция СМЕ на в.л. проф.д-р, д-р П. К.С., дм, след справка по длъжностните характеристики на лицата, заемащи длъжностите в обхвата на извършения подбор и поименното шатно разписание, депозираното в първоинстанционното производство заключение на вещото лице се поддържа изцяло с добавено изследване наличието на данни за „реалната възложена“ и „осъществена трудова дейност“ на сравняваните лица 8 на длъжността ****“ и „****“, което е включено в предмета на поставената от жалбоподателя задача за изследване. В тази насока се изяснява , че възможността за назначаване и осъществяване на „трудова дейност“ зависи от компетенциите, които предполагат двете професии. По отношение на длъжностните характеристики – те не предполагат персонализиране на компетенции, умения и правоспособност в зависимост от вида дали се касае за ***, или ***, тъй като съдържанието на длъжностните характеристики е общо и дава рамки на изисквания, а подписването на сходни длъжностни характеристики не изравнява компетенциите и образователните различия на професията медицина/ ** и дентална медицина*****.

При оспорване от страна на жалбоподателя за пълнота и изчерпателност на така депозираното заключение на в.л.проф.д-р П. К.С., дм, пред въззивната инстанция е допусната допълнителна СМЕ, по която е депозирано заключение на в.л. доц.д-р С. В.С., дм. След проверка на идентичните документи при ответника, вкл. длъжности характеристики, както и присъствени форми и обработени пациенти по клинични пътеки за м.май и м.юни 2024г. , изводите на първоначално назначената СМЕ се потвърждават изцяло и в някои аспекти се детайлизират, както следва в насока на това, че лекарите по дентална медицина, вкл. тези със специалност по орална хирургия, и лекарите по медицина не са взаимозаменяеми и не изпълняват една и съща трудова функция в клиниката по ЛЧХ. Двете професии са регулирани и имат различни компетенции, съответно различни нИ. на компетентност, което определя и различните им трудови функции и отговорности. Различията в нИ.та на компетентност между заеманите длъжности обуславят и различията в трудовите функции, поради което *не е налице идентичност или сходство на изпълняваните дейности*. Потвърждава се отново, че различията между двете професии „****“ и „*****“ са изключително съществени и те се базират основно на образованието, което лицата, обучаващи се по едната или другата специалност „****“ или „*****“ получават. Във връзка с

довода на жалбоподателя относно реалността на изпълняваните дейности от сравняваните при подбора лица, се потвърждава и констатацията, че въз основа на документите по делото и от прегледаните Истории на заболявания на пациенти в Клиниката по ЛЧХ при ответника не са налице данни и не може да се снесе информация за конкретно осъществяваните трудови функции на всеки един от служителите в клиниката, вкл. оперативните протоколи. Конкретно по отношение на ищцата И. Д., назначена на длъжност „****“ въз основа на прегледаните ИЗ-та / История на заболяванията/ за проверявания период 01.05.2025г – 01.07.2022г., е установено, че е била включвана в екип като асистент по всичките три клинични пътеки , по които могат да участват дентални лекари, а поради изискванията на НЗОК за изпълнение на дейностите по тези кл.пътеки е било необходимо да има минимум трима специалисти ЛЧХ. При отдаваните дежурства от ищцата винаги е имало един или двама лекари – ЛЧХ на разположение, съответно с които ищцата на посочената длъжност е следвало да се консултира или осигури за извършване на манипулация/ операция.

С оглед на горните констатации след анализ на действащата нормативна уредба, съдържанието на учебните програми, както и професионалния профил на двете процесни регулирани професии , установено се явява, че между тях съществуват съществени, обективни и нормативно обусловени различия, които изключват възможността за идентичност или взаимозаменяемост на трудовите функции.

По така изложените съображения не се намират заявените доводи за опорочаване на проведената процедура по съкращаване в щата в ответното дружество за основателни, вкл. и с оглед предприетото на основание чл.329, КТ извършване на подбор между заявените като сходни и близки длъжности, заемани от сравняваните лица, сред които ищцата И. Д., за пълнота на изложението , следва да отбележи, че при точкуването на ищцата и другото лице, с което е било прекратено ТПО на посоченото основание, Г. Д., сестра на ищцата, са били отнети точки по един от главните критерии – ниво на изпълнение на работата, поради посочени нарушения на трудовата дисциплина и констатирани сигнали спрямо тези две лица. В доказателствения процес по критерия нивото на изпълнение на работата се ангажират принципно гласни доказателства, като в настоящия случай поради изключване на некредитираните показания на основание чл.172 ГПК на посочените по-горе свидетели, с които ответното дружество е прекратило правоотношенията си, предмет на съдебен спор, основните свидетели с пряко впечатление от работата на ищцата са прекия ѝ началник – д-р П. и юриск.К.. Посочените по-горе обстоятелства относно нивото на изпълнение на работата, свързани с пропуски в трудовата дисциплина, се сочат от прекия ръководител на ищцата, които не се потвърждават от юриск.К., в каквато насока е посочено, че не са налице наложени дисциплинарни наказания. При преценката на нивото на изпълнение на работата обаче съдебната практика приема, че работодателят съобразява показателите от значение за осъществяването на съответните трудови функции. Преценката може да бъде формирана при съпоставяне на предходни годишни оценки за работата на служителя с показателите за работата му през текущата година. В цялостната оценка на трудовата характеристика на служителя се включва и дисциплинарното му минало, без значение дали за тях са наложени

наказания и заличаването им. / Така Решение № 65/ 26.02.2015г на ВКС по гр.д.№ 5184/ 2014г. на ВКС. / Следователно и доколкото се налага извод за оперативната самостоятелност в преценката на работодателя относно нивото на изпълнение на работата на служителя, то доводът за липса на обективност по този критерий от страна на жалбоподателя е в обхвата на ограничението по ТР №3 от 16.01.2012г на ВКС по т.д.№3/2011г. на ОСГК на ВКС във връзка с преценката, кой работи по- добре като критерий за упражняване на съдебен контрол по отношение на извършения подбор.

Поради това обжалваното решение ще се потвърди като правилно в съответствие с ангажираните по делото доказателства и съдебната практика в тази насока.

На основание чл.78, ал.3 ГПК на възИ.емата страна следва да се присъдят направените разноски по представен Списък по чл.80 ГПК в общ размер от 3 404 лева, съответно равностойността на 1740,44 евро.

Водим от горното и на основание чл.271, ал.1, пр.І ГПК, въззивният съд

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА Решение № 4188/26.10.2024г. по гр. дело № 8640 / 2023 г.на Районен съд – Пловдив - XI гр. с. , с което са отхвърлени предявените от И. В. Д., ЕГН: ***** от гр.Пловдив против УМБАЛ „Свети Г.“ ЕАД- гр.П., ЕИК: **** искове с правно основание чл.344, ал.1, т.1 и т.2 КТ за признаване незаконност и отмяна на уволнението ѝ със Заповед № 131/20.04.2023г. , с която е прекратено трудовото ѝ правоотношение на основание чл.328, ал.1, т.2 КТ поради съкращаване в щата и бъде възстановена ищцата на предишната ѝ работа на длъжността „****“.

Осъжда И. В. Д., ЕГН: ***** от гр. П да заплати на УМБАЛ „Свети Г.“ ЕАД- гр.П., ЕИК: *** сумата 1740,44 евро / хиляда седемстотин и четиридесет евро и 44 цента/.

Решението подлежи на касационно обжалване в едномесечен срок от връчването му пред ВКС на РБ.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____