

# РЕШЕНИЕ

№ 356

гр. София, 24.02.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. Ш-Б СЪСТАВ**, в закрито заседание на двадесет и четвърти февруари през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Теменужка Симеонова

Членове: Хрипсима К. Мъгърдичян  
Божидар Ив. Стаевски

като разгледа докладваното от Теменужка Симеонова Въззивно гражданско дело № 20211100513290 по описа за 2021 година

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

С решение от 01.07.2021 г. по гр.д. № 61208/20 г., СРС, II ГО, 170 с-в е **отхвърлил** като неоснователни и недоказани предявените искиове от ищец М. П. М., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес е.\*\*\*\*\*, общ.Карлово, обл.Пловдив срещу ответник Ю.Е. Ч. /със старо наименование „Б.Е.Ч.' ЕАД/, ЕИК \*\*\*\*\*, със седалище и адрес на управление гр.София, ж.к.\*\*\*\*\*, с правно основание чл.344. ал.1, т.1, т.2 и т.3 КТ, както следва: 1/ за признаване на уволнението за незаконосъобразно и отмяна Заповед № 1459/16.10.2020 г. на ответника, е която ТПО е прекратено на основание чл.328, ал.1, т.2, пр.2 КТ - „съкращаване на щата“; 2/ за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „Летец пилот командир MD80" при ответното дружество; 3/ да бъде осъден ответника да заплати на ищеца обезщетение в размер на 19555,20 лева за времето, през което ищеца е останал без работа за период от шест месеца - от 16.10.2020г. до 16.04.2021 г., ведно със законната лихва от подаване на исковата молба в съда - 09.12.2020г. до окончателното плащане на дължимата сума. **Осъдил** е М. П. М., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес село ., ул. \*\*\*\*\*,

общ.Карлово, обл.Пловдив, **ДА ЗАПЛАТИ** на Ю.Е. Ч. /със старо наименование „Б.Е.Ч.“ ЕАД/, ЕИК \*\*\*\*\*, със седалище и адрес на управление гр.София, ж.к.\*\*\*\*\*, сумата от **1950 лева**, представляващи разноски по делото сторени от ответника, на основание чл. 78, ал. 3 ГПК.

Решението е обжалвано с въззивна жалба от ищеца М. П. М., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес село К. ул. \*\*\*\*\*, община Карлово, обл.Пловдив, чрез пълномощника адвокат В.Р. от САК, с адрес: гр.София, ул.“\*\*\*\*\* с мотиви, изложени в жалбата. Заявява, че твърденията за извършено съкращаване на щата се явяват недоказани. По делото реално не е депозирана Заповед № 83/21.08.2020 г., с която се твърди, че е извършено съкращаване на щата. Ответникът заявява, че съкращението на щата е извършено на друга дата- 14.08.2020 г., а тази заповед била изменена на решение на съвета на директорите от 14.08.2020 г. Ответникът не е ангажирал доказателства за действителното провеждане на заседание на съвета на директорите и за вземане на решение за съкращаване на щата. Твърди се още, че по делото е установено, че ответното дружество не е извършило подбор и съставеният протокол за подбор от 02.09.2020 г. е неистински. Прието е за безспорно, че двама от членовете на комисията по подбора -Т.В. и И.С. не са се намирали в гр.София в периода, когато „по документи“ са заседавали. В периода 01.09-04.09.2020 г. двамата са извършвали полети от гр.Бургас до Германия и обратно.

Освен това, при извършеното съкращаване е имало 26 щатни бройки на длъжността „командир пилот МД“, а реално са били заети 18 от тези щатни бройки, т.е. имало е 8 свободни щатни бройки. Ответникът твърди, че е извършил съкращение на 4 щатни бройки и по този начин е премахнал половината от свободните бройки. Следователно, не е било необходимо да се уволняват служители за освобождаване на съкратените щатни бройки. Налице е фиктивно съкращаване на щат, създаващо привидност за наличие на основание за уволнение на ищеца, което опорочава процесното уволнение.

Подборът е незаконосъобразен, тъй като в него не са включени всички служители на длъжност „командир пилот МД“. Видно от действащото към датата на подбора щатно разписание на служителите, към 28.10.2019 г. общият брой на служители на тази длъжност е бил 26. В представения протокол за подбор са включени само 12 служители на длъжност „командир

пилот МД“, като не са включени останалите служители на тази длъжност.

В подбора не са включени служителите на длъжност „летец-втори пилот МД“, което на самостоятелно основание опорочава процедурата. Тази длъжност е сходна с длъжността „командир пилот МД“, командирите могат да осъществяват функциите на втори пилот, освен своите функции, поради което счита, че е било задължително служителите на длъжност „летец-втори пилот МД“ също да бъдат включени в подбора. Подборът е незаконосъобразен, тъй като ответникът е извършил подбор между служители, заемащи различни длъжности-„командир пилот МД“ и „командир пилот А320, като самите длъжности не са взаимозаменяеми, а служителите на двете длъжности нямат идентични трудови функции. Твърди се, че евентуално извършеният подбор е извършен незаконно и тенденциозно. Поставените оценки не се основават на действително притежаваните от служителите професионални качества. Налице е оспорване, че не всички участници в подбора имат висше образование, но на тях им е поставена еднакво висока оценка по критерия „образование“. Твърди се, че ищецът М. има добри професионални знания и умения за изпълнение на възложената му позиция. Има над 24 години трудов стаж, две висши образования по две специалности, притежава свидетелство за летателна правоспособност на полетния екипаж, многократно са изплащани бонуси към трудовото му възнаграждение, не са му налагани дисциплинарни наказания.

Още на 21.03.2020 г. ищецът е получил обаждане от И.С., на длъжност „директор летателна експлоатация“ в ответното дружество като е бил повикан да отиде в офиса на дружеството и да подаде молба за напускане, тъй като така или иначе ще бъде съкратен. Това е установено със свидетели. Прави извод, че са налице основанията на чл.344, ал.1, т.1,2 и 3 от КТ.

Моли съда да постанови решение, с което отмени изцяло процесното като неправилно и незаконосъобразно, като бъдат уважени предявените иски. Претендира разноси за настоящето производство. Прави доказателствени искания във въззивната жалба.

Въззиваемото дружество „Ю.Е. Ч.“ ЕАД/с предишно наименование „Б.Е.Ч.“ ЕАД/, ЕИК \*\*\*\*\*, със седалище и адрес на управление гр.София, кв. \*\*\*\*\*, представлявано от изпълнителния директор А.Г., чрез пълномощника по делото адв. М.Г. от САК и адв. Г.Д. от САК, със съдебен

адрес: гр.София, бул.“\*\*\*\*\*”, АД „Б.И П.“ оспорва въззивната жалба. Претендира разности.

Съдът, след като обсъди по реда на чл.236, ал.2 от ГПК събраните по делото доказателства и становища на страните, приема за установено от фактическа и правна страна следното:

Жалбата е подадена в срока по чл.259, ал.1 от ГПК от надлежна страна и е процесуално допустима.

Съгласно разпоредбата на чл.269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта-в обжалваната му част, като по останалите въпроси е ограничен от посоченото в жалбата.

Обжалваното решение е валидно, не е постановено в нарушение на правните норми, които уреждат условията за валидност на решенията-постановено е от съд с правораздавателна власт по спора, в законен състав, в необходимата форма и с определено съдържание, от което може да се извлече смисъла му. Ето защо, съдът следва да се произнесе по неговата правилност.

От фактическа страна:

Предявени са обективно съединени иски с правно основание чл.344, ал.1, т.1, т.2 и 3 вр. чл.225, ал.1 КТ от М. П. М., ЕГН \*\*\*\*\* срещу „Ю.Е. Ч.“ ЕАД/с предишно наименование „Б.Е.Ч.“ ЕАД/, ЕИК \*\*\*\*\* за признаване на уволнението за незаконосъобразно и отмяна Заповед № 1459/16.10.2020 г. на ответника, с която ТПО е прекратено на основание чл.328. алЛ, т.2, пр.2 КТ - „съкращаване на щата“; за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „Летец пилот командир MD80 при ответното дружество; за осъждане на ответника да заплати на ищеца обезщетение в размер на 12 355,20 лева за времето, през което ищецът е останал без работа за период от шест месеца-от 16.10.2020г. до 16.04.2021 г., ведно със законната лихва от подаване на исковата молба в съда - 09.12.2020г. до окончателното плащане на дължимата сума.

Ищецът М. П.М., ЕГН \*\*\*\*\* твърди, че страните са били в трудово правоотношение, което е било прекратено от работодателя, че със Заповед № 1459/16.10.2020г., на основание чл.328, ал.1, т.2 КТ /съкращаване на щата/, вр. чл.326, ал.2 КТ, работодателят „Б.Е.Ч.“ ЕАД е прекратил трудовия договор на ищеца- № 601/15.06.2018г., на длъжност „Летец пилот

командир MD80“, считано от 16.10.2020г. Заявява, че заповедта е незаконосъобразна, тъй като не е налице соченото от работодателя основание - „съкращаване на щата“, не са спазени изискванията за осъществяване на подбор. Сочи, че действителните причини за уволнението му са свързани не със съкращаване на щата, а с негативното отношение на ръководния състав към него.

Ответникът „Ю.Е. Ч.“ ЕАД/с предишно наименование „Б.Е.Ч.“ ЕАД/, ЕИК \*\*\*\*\*\* в срока по чл. 131 от ГПК е оспорил изцяло предявените искиове с твърдението, че уволнението е законосъобразно, тъй като има реално съкращение в щата и е извършено при спазване на правилата за подбор по чл. 329 от КТ.

Съдът констатира следното:

По делото е безспорно, че между страните е съществувало ТПО-трудова договор 601/15.06.2018 г., с който ищецът е бил назначен да изпълнява длъжност „Летец пилот командир MD80“, с място на работа „дирекция „експлоатационна дейност“, с работно време - 8 часа, като договарят се сключва за неопределен срок и със 6 месечен срок за изпитване в полза на работодателя, с начална дата на изпълнение на задълженията по него от 15.06.2018г. Приета е книжка № 097632 за пенсионни документи на ищеца М. П. М. във връзка с установяване на стаж при пенсиониране, както и трудова книжка на ищеца № 280/серия Б, № 702363 и трудова книжка на ищеца серия Г. № 624128/л.25-34/. От предизвестие за прекратяване на трудов договор, връчен срещу подпис на ищеца на 15.9.2020г., се установява, че след подбор на кадрите ответникът е взел решение за съкращаване на 4 броя служители заемащи длъжност „командир пилот МД“, като за подбора е съставен протокол на 02.09.2020г. Предизвестие е подписано от ищеца със забележка „Не съм запознат със съдържанието на протокола! Не ми беше представен такъв!“ От Заповед № 1459/16.10.2020г. издадена от ответното дружество се установява, че на основание чл.328, ал.1, т.2, пр.2 КТ и поради издадена Заповед № 83/21.08.2020г. за съкращаване на 4 броя длъжности „командир пилот МД“ при ответника, се прекратява ТД на ищеца считано от 16.10.2020г., като следва да му се изплатят обезщетения - по чл.222, ал.1 КТ за 1 месец в размер на едно брутно трудово възнаграждение/БТВ/, както и по чл.224, ал.1 КТ-за непозван годишен отпуск за 2020г.-10 дни. Приложени са

Диплома за висше образование на ищеца серия К № 950352/л.37/, свидетелство за летателна правоспособност на ищеца, сертификат за инструктор на ищеца № BG/TR1/11049 от 19.06.2020г./л.39/. От платежен фиш на ищеца за месец август 2020г. се установява, че е отработил пълните 21 работни дни, като е начислено БТВ в размер на 3000 лева, а на ищеца са изплатени 2327,94 лева след направените удръжки за данък общ доход/ДОД/ от 258,66 лева и задължителни осигурителни вноски от 413,40 лева. От платежен фиш на ищеца за месец септември 2020г. се установява, че е отработил 2 работни дни, като е начислено БТВ в размер на 1569 лева. а на ищеца са изплатени 1236,41 лева след направените удръжки за данък общ доход/ДОД/ от 116,38 лева и задължителни осигурителни вноски от 216,21 лева. Приети са още длъжностна характеристика за длъжността „командир-пилот“ с код по НКПД 3144, Протокол от заседание на Съвета на директорите на ответника „Б.Е.Ч.“ ЕАД от 14.08.2020г., от който се установява, че е взето решение считано от 01.10.2020г. да се приеме ново щатно разписание на длъжностите в дружеството ответник, което представлява Приложение №1 към протокола, като от него се вижда, че под т.4.3.3 за командир пилот МД бройките са 22. От Заповед № 83/21.08.2020г. на Изпълнителен директор на ответното дружество е видно, че на основание чл.329 КТ и във връзка с одобрено ново щатно разписание в сила от 01.10.2020г., с което са съкратени 4 щатни бройки за „командир-пилот МД" с код по НКПД 31537009, е назначена комисия за извършване на подбора от трима членове, като комисията при оценка на квалификацията и нивото на изпълнение на задачите от служителите освен КТ следва да вземе предвид и Методика за оценка на работниците и служителите на Дружеството ответник. Към Методиката е приложена таблица. Назначената комисия работи въз основа на сведенията/информацията от преките ръководители на обособените звена, комисииите оценяват съответните работници и служители, включени в подбора, като ги отразяват в таблицата и с оглед резултатите, получени от попълването на таблицата, комисииите отправят предложение до изпълнителния директор/изпълнителните директори на Дружеството, за прекратяване на трудовите правоотношения с работници/служители, получили най - ниски резултати. За извършената работа се изготвят протоколи, които се подписват от всички членове. От Протокол за проведен подбор по реда на чл.329 КТ от 2.9.2020г., подписан от тримата членове на

назначената комисия, се установява, че ищеца заедно с още трима пилоти МД са поучили по 11 точки от максимално възможните 15 точки. От останалите 8 пилоти МД никой не получил максимален брой точки, но всички са с над 11 точки. По делото е приет и Устав на ответника „Б.Е. Ч.“ ЕАД. От Протокол от заседание на Съвета на директорите на ответника „Б.Е. Ч.“ ЕАД от 25.10.2019г. се установява, че е взето решение считано от 28.10.2019г. да се приеме ново щатно разписание на длъжностите в дружеството ответник, ведно с Приложение на самото щатно разписание, като за длъжност „командир пилот МД" са определени 26 броя. От платежен фиш за месец октомври 2020г. за ищеца е видно, че са му начислени по чл.222, ал.1 КТ БТВ от 1571,43 лева, от които след удържки за ДОД и осигуровки са му изплатени 1290,11 лева. От платежен фиш за месец ноември 2020г. за ищеца е видно, че са му начислени по чл.222, ал.1 КТ БТВ от 1428,57 лева, от които след удържки за ДОД и осигуровки са му изплатени 1 172,83 лева/л. 135 от делото/. От разпечатка от онлайн-банкиране се установява, че на ищеца са преведени от ответника по банков път за период 1.11.2020г.-30.11.2020г. сумите от 2391,25 лева и 1290,11 лева като основание заплата за месец 10.2020г., като двата превода са с дата 4.11.2020г./л.136/. С молба с вх.№ 25029527/18.02.2021 г. ответникът е представил по делото копие на личното трудово досие на ищеца, което е прието от съда.

С протоколно определение от 19.03.2021 г. съдът е обявил за безспорни и ненуждаещи се от доказване следните обстоятелства: За датите от 01-04.09.2020 г. Т.В. и И.С. са извършвали полети от Бургас до чужбина, както и че лице, което притежава свидетелство за правоспособност само за самолет А320 не може въз основа на същото свидетелство да управлява самолет МД80. От приетата по делото ССЕ се установява, че БТВ на ищеца за месец август 2020г. е 3259,20 лева. Обезщетението за 6 месеца е в размер а 19 555,20 лв. Обезщетението по чл.222 КТ е изплатено а ищеца на два пъти-на 04.11.2020 г.-1290,11 лв. и на 03.12.2020 г.\*1172,83 лв.

От правна страна:

Относно иска по чл.344, ал.1, т.1 КТ:

Законността на едностранното прекратяване на трудовото правоотношение се обуславя от проявлението на следните юридически факти-  
1. съкращаването на длъжността или на съответната щатна бройка, т. е. на

трудовете задължения, които тя включва, да е реално; 2. моментът на уволнението трябва да съвпада или да следва датата, на която е извършено реалното и фактическо съкращаване на щата; 3. компетентният орган да е взел по надлежен ред решение за съкращаване на щата и 4. работодателят да е извършил подбор по реда на чл. 329, ал. 1 КТ, в случай че се съкращава броят на работниците или служителите, заемащи дадена длъжност, а не се премахва самата длъжност.

Правното основание за уволнението, цитирано в заповедта, е чл. 328, ал. 1, т. 2-поради съкращаване на щата. Към момента на връчване на уволнителната заповед следва да се преценяват предпоставките за извършеното уволнение, а именно съкратена длъжност и извършен подбор по чл.329 КТ. Приложеното от работодателя основание за уволнение е това, предвидено в чл.328, ал.1, т.2, пр.2 КТ-съкращаване на щата. Това обуславя доказване от страна на ответника, че към момента на уволнението е премахната съществувала дотогава щатна бройка с трудовите функции, изпълнявани от нея, като съкращението трябва да е реално-действително да се премахва длъжността, а не само да се сменя наименованието ѝ, като се запазва характера ѝ.

Съдът приема за неоснователно твърдението, че по делото реално не е депозирана Заповед № 83/21.08.2020 г., с която се твърди, че е извършено съкращаване на щата. По делото е приложена Заповед № 83 от 21.08.2020 г., като част от процедурата по реда на чл.328, ал.1, т.2 КТ, с която се назначава комисия за извършване на подбор по смисъла на чл.329, ал.1 КТ, срока на подбора, критериите по чл.329 КТ и утвърдената Методика и след извършване на подбора да се връчи предизвестие за прекратяване, като това не представлява заповед за извършване съкращение на щата както се твърди във въззивната жалба. Процедурата е следната:

На **14.08.2020** г. е проведено заседание на съвета на директорите на „Б.Е.Ч.“ ЕАД, при което е взето решение, считано от 01.10.2010 г. Съветът на директорите да приеме ново щатно разписание на длъжностите в дружество по длъжностите Приложение № 1 към настоящия протокол. По делото на стр.73 е депозиран Протокола, в който е инкорпорирано взетото решение.

Старото щатно разписание е взето с решение на съвета на директорите и е в сила от 28.10.2019 г. В него са посочени **26** бройки командир пилот MD и

## 14 бройки командир пилот А320

Приложено е новото щатно разписание в сила от 01.10.2020 г., а именно Приложение № 1 към Решение на съвета на директорите, в което по позиция 4.3.3 са посочени **22 щатни** бройки командир пилот МД и **12 щатни** бройки командир пилот А320.

На 21.08.2020 г. е била назначена комисия, която да извърши подбора по смисъла на чл.329, ал.1 КТ със Заповед № 83 от 21.08.2020 г., посочена по-горе. По делото е приложена Методиката за оценяване на работници/служители при извършване на подбор по чл.329 от КТ.

Приложен е Протокол за проведен подбор по реда на чл.329 от КТ от 02.09.2020 г., в който са посочени критериите-професионална квалификация/ образование, знание, умения/ и ниво на изпълнение на работата, при което четирима от посочените имена имат най-малък общ сбор точки, а именно 11, сред които е и жалбоподателят М. П. М..

СГС приема, че съкращаването в щата е било извършено по съответния ред и от компетентен орган на работодателя.

Предвид изискването на закона за извършване на подбор между служители, заемащи еднакви и/или сходни длъжности и едновременното съкращаване на 4 щатни бройки от длъжността „Командир пилот МД“ и 2 щатни бройки от длъжността „Командир пилот А320“, като последната длъжност е идентична на длъжността „Командир пилот МД“, заемана от Въззивника (разликата е единствено в модела на самолета МД или А320), работодателят е провел подбор по смисъла на чл. 329 КТ между служителите, заемащи длъжността „Командир пилот МД“ и тези, заемащи длъжността „Командир пилот А320“.

След като се е осъществило използването от работодателя основание за уволнение, следва да бъде разгледан и въпросът за извършването на подбор, който е последица от прилагането на това основание за уволнение-чл.329 КТ. При проверката на приложението на чл.329 КТ, съдът съображава, че правото на подбор се превръща в задължение за извършването му, когато съкращаваната длъжност се заема от повече от едно лица и се съкращават не всички щатни бройки. Тогава работодателят е задължен да извърши подбор и да реши кое от лицата, заемащи тази длъжност, да уволни. В този случай правото на подбор е част от правото на уволнение, което не може да бъде упражнено без да се извърши подбор. Нормата на чл.329, ал.1 КТ въвежда и

критерии за подбор-квалификация и ниво на изпълнение на възложената работа.

С ТР № 3 от 16.01.2012 г. по тълкувателно дело № 3/2011 г. Общото събрание на гражданска колегия на ВКС на РБ прие, че преценката на работодателя, който от служителите има по-висока квалификация и работи по-добре подлежи на съдебен контрол в производство по иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ. Предмет на съдебната проверка е въпроса за законосъобразното упражняване на правото на подбор, респективно законосъобразното приложение на критериите, установени с разпоредбата на чл.329, ал.1 КТ.

Съдът приема, че законосъобразно е било упражнено правото на подбор. Това е упражняване на субективно право от работодателя, реализирано чрез фактически действия се изразява в прилагане на подбора към основания за уволнение, съобразно изброените в чл. 329. ал. 1 КТ.

Жалбоподателят твърди, че подборът е незаконосъобразен, тъй като работодателят неправилно бил определил кръга на участниците в него, респ. в подбора е следвало да участват само служители на длъжност „Командир пилот МД“ , не и такива на длъжност „Командир пилот А320“ и на длъжност „Втори пилот“. От приложената по делото длъжностна характеристика на длъжността „Командир пилот“, се установяват трудовите функции на тази длъжност, които най-общо се свеждат до: безопасно и ефективно управление на самолета по време на полет, проверка и подготовка на самолета и екипажа за полет, разпределяне на работата в пилотската кабина и т.н., т.е. трудовите функции за длъжността включват дейности по подготовка, осигуряване и осъществяване на полет на транспортен самолет, независимо от вида и модела на самолета. В тази връзка е и въденото изискване за заемане на длъжността- притежаване на лиценз за транспортен пилот ИЛИ както е посочено в раздел V, т. 2 от длъжностната характеристика "свидетелство за летателна правоспособност ATPPL (Airline transport pilot license), издадено в съответствие с PART-FCL". Свидетелството за управление на определен тип самолет-МД, А320, Boeing и т.н. удостоверява определена професионална квалификация на съответния служител (пилот), придобита след преминалото обучение (курс) и изпит, но не е част от съответната трудова функция. В зависимост от типа въздухоплавателни средства, с които разполага компанията работодател, се използва и съответният служител, притежаващ квалификация за управление на съответния тип самолет. В този смисъл, твърденията във въззивната жалба, че за длъжността и кръга на служителите, участващи в подбора, от решаващо

значение е свидетелството за управление на един или друг модел самолет, са в противоречие с чл. 329 КТ и релевантната съдебна практика, установяващи съпоставка на трудови функции, а не на професионална квалификация. Съпоставяйки именно трудовите функции на служителите работодателят е преценил, че при „Командир пилот МД" и „Командир пилот А320" е налице изискването на закона за еднакви и/или сходни длъжности и като е взел предвид едновременното съкращаване на 4 щатни бройки от длъжността „Командир пилот МД" и 2 щатни бройки от длъжността „Командир пилот А320" е провел законосъобразен подбор между служителите на тези длъжности.

Съдът приема за неоснователно възражението, че в подбора е следвало да участват и служители на длъжност „Втори пилот“. Трудовите функции за длъжността „Командир пилот" съществено се отличават от тези на „Втори пилот". За заемането на двете длъжности се изискват различни свидетелства за правоспособност, образование и различен брой летателни часове. Видно от събраните по делото доказателства служител на длъжност „Командир пилот" би могъл да изпълнява трудовите функции на „Втори пилот", но не и обратното, доколкото „Командир пилотът" има по-висока професионална квалификация, повече отговорности и задължения, както и по-висока образователна степен - „висше образование", докато за „Втори пилот" е достатъчно „средно образование". Предвид съществено различаващите се трудови функции, възражението, че в подбора е следвало да участват и служители на длъжност „Втори пилот", е неоснователно.

Настоящата инстанция приема, че в подбора са били включени всички необходими участници. Работодателят Ю.Е. Ч. е извършило подбор измежду всички служители, които реално изпълняват идентични с тази на съкратената длъжност трудови функции и чието трудово правоотношение е възможно да бъде прекратено чрез съкращаване на щата, Т.Е. В кръга на подбора не са включени служители, които не са изпълнявали трудовите си функции за продължителен период от време (напр. поради ползване на отпуск поради бременност и раждане и за отглеждане на дете до 2 годишна възраст) и тези, на които трудовите договори са прекратени на друго правно основание. В конкретния случай при общо **40** щатни бройки на длъжността „Командир пилот" **заети са били 31** щатни бройки, от които **18** заети щатни бройки за длъжността „Командир пилот МД" и 13 заети щатни бройки за длъжността „Командир пилот А320", като работодателят е извършил подбор между общо 23 бр. служители. В първоинстанционното производство е установено от

представените писмени доказателства, че в подбора не са включени общо 8 служители - 1 бр. служител - п.и. п., поради ползване на отпуск поради бременност и раждане и за отглеждане на дете до 2 годишна възраст (не е изпълнявала трудовите си функции за продължителен период от време) и 7 бр. служители, чиито трудови правоотношения са прекратени на основание чл. 328, ал. 1, т. 10 КТ (придобиване право на осигурителен стаж и възраст), чл. 328, ал. 1, т. 10а КТ (отпусната пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по смисъла на чл. 68а КСО), чл. 328, ал. 1, т. 10б КТ (възникване на трудовото правоотношение след придобиване и упражняване от служителя на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст) и чл. 328, ал. 1, т. 10в КТ (възникване на трудовото правоотношение след отпускане на пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по смисъла на чл. 68а КСО). Изводът е, че работодателят в съответствие със закона е определил кръга на участниците в подбора, като е извършил подбор измежду всички служители, които реално изпълняват идентични с тази на съкратената длъжност трудови функции и чието трудово правоотношение е възможно да бъде прекратено чрез съкращаване на щата.

Твърдението, че съкращаването на щата въобще не било необходимо, тъй като е имало незаети щатни бройки за заеманата от въззивника длъжност, част от които са съкратени, като са останали свободни щатни бройки, също е неоснователно. В конкретния казус, причините, наложили извършеното съкращаване на щата, са тежката финансова криза в предприятието в резултат на пандемията от Covid-19, довела до спиране на дейността (полетите) на работодателя, като предприетите в тази връзка мерки, вкл. за намаляване на персонала не са произволни, а имат за цел намаляване на разходите. Намаляването на разходите не би могло да бъде постигнато чрез премахване на свободни щатни бройки. Според съдебната практика, наличието на незаета от работник/служител към момента на съкращението щатна бройка за длъжност, която е същата или сходна с определените за съкращение длъжности в щата на предприятието, не препятства законосъобразното упражняване от работодателя на правото по чл. 328, ал. 1 т. 2 КТ и не сочи на извод за фиктивност на съкращението или противоречие на целите на закона (в този смисъл е решение № 299 от 25.02.2014 г. по гр. д. № 2638/2013 г. ГК, III ГО ВКС). Наличието на свободни щатни бройки в предприятието е ирелевантно за законосъобразното (реално) извършване на съкращаване на щата от работодателя и преценката му за необходимост от подбор по чл. 329 КТ,

доколкото липсва нормативно или каквото и да е друго изискване щатните бройки според щатното разписание да съответстват на реално заетите щатни бройки.

Въззивникът твърди, че двама от участниците на комисията не са имали възможност за подписване на Протокола за извършен подбор, тъй като са пътували извън страната, както и некоректното оценяване на участниците в подбора.

Както бе посочено по-горе в изложението, за извършване на подбора от работодателя е назначена Комисия със Заповед № 83 от 21.08.2020 г., която е извършила оценка на служителите на база законово установените критерии „професионална квалификация" и „ниво на изпълнение на работата" от/на служителите, включени в подбора, и при спазване на системата, показателите и правилата за оценяване, заложили в Методика за оценяване на работници/служители при извършване на подбор по чл. 329 КТ /Методика/. В Методиката е посочена както целта на извършвания от Комисията подбор (раздел II, т. 1 - „да дадат реална оценка за професионалната квалификация и нивото на изпълнение на трудовите задължения на работниците и служителите"), така и критериите за извършването му (раздел III, чл. 2), какво включва всеки критерий, показателите за оценка, дефиниции на понятията, минималният и максималният брой точки за всеки показател (раздел III и раздел IV). За резултатите от извършения подбор по смисъла на чл. 329 КТ е съставен протокол за проведен подбор по реда на чл. 329 КТ от 02.09.2020 г., приет като доказателство по делото. Видно е, че жалбоподателят е получил общо 11 точки, като е сред общо четиримата други служители, участващи в подбора и получили най-нисък брой точки, т.е. показали най-ниски резултати, което е наложило прекратяване на трудовия договор.

Неоснователно се явява твърдението, че оценяването било некоректно, тъй като не всички участници в подбора имали висше образование, а били получили максимална оценка по критерия „образование". Относно наличието на бакалавърска степен у някои служители, а у други на магистърска степен следва да се посочи, че системата на висшето образование в България включва 3 степени в зависимост от продължителността на обучението (бакалавър, магистър и доктор след магистър), като дори най-ниската степен удостоверява завършено "висше образование". В този смисъл изискването за наличие на висше образование би било изпълнено както при наличие у

служителя на степен „бакалавър“, така и при наличие на степен „магистър“, т.е. комисията правилно е оценила с максималния брой точки всички служители, които имат "висше образование", независимо от степента на обучение.

Относно доводите, че на датата на подписване на протокола за подбор двама от членовете на комисията (И.С. и Т.В.) са извършили полет Бургас-Мюнхен-Бургас, което било пречка за подписване на Протокола за извършения подбор, СГС приема същите за несъстоятелни. Налице са данни, че двама от членовете на комисията са осъществили полет Бургас-Мюнхен-Бургас на 02.09.2020 г., а именно И.С. и Т.В.. Изпълнението на полет на датата на подписване на протокола за проведен подбор на служителите, не опорочава съставянето на протокола на посочената дата, нито извършената оценка на служителите. Обстоятелството, че двама от членовете на комисията в същия ден са били до 14.00 часа в Бургас не изключва възможността за тяхното участие в комисията, нито подписване на протокола в по-късен час на деня или дори заседание на комисията в друго населено място, извън София.

Изводът е, че в конкретния казус, оценяването е било извършено по обективно установените в чл.329, ал.1 от КТ критерии. При извършения подбор е оценено нивото на изпълнение на работата от Въззивника в рамките на конкретното трудово правоотношение с Въззиваемото дружество. подборът е бил извършен на база законово установените критерии „професионална квалификация“ и „ниво на изпълнение на работата“ от/на служителите, включени в подбора, и при спазване на системата, показателите и правилата за оценяване, заложи в Методиката.

Кои критерии ще бъдат включени е в правото на работодателя и не подлежи на съдебен контрол. Съгласно практиката на ВКС по чл.290 ГПК, решение № 65 от 26.02.2015 г. по гр.д. № 5184/2014 г., IV ГО на ВКС, преценката по какви критерии ще бъде извършен подборът с оглед спецификата на работата е от компетентност на работодателя и не подлежи на съдебен контрол, освен в случаите на въведен довод за злоупотреба с право.

В настоящия казус не са налице твърдения за злоупотреба с право от страна на ръководния състав спрямо ищеца, а се излагат доводи за незаконосъобразност на извършения подбор, поради обаждания по телефона още на 21.03.2020 г. от заемащ длъжността „директор летателна

експлоатация“ в ответното дружество господин Станков и от директора на човешки ресурси г-жа Х. във връзка с извършеното от тях съветване ищецът да подаде молба за напускане по взаимно съгласие, тъй като така или иначе ще бъде съкратен. В тази връзка във въззивната жалба са направени доказателствени искания по пункт трети от жалбата да бъдат депозирани разпечатки за входящите и изходящите обаждания на посочените четири мобилни номера за втората половина на месец март 2020 г. и втората половина на м. август 2020 г., които са оставени без уважение. СГС е приел, че са неотносими към предмета на спора, тъй като твърденията за незаконосъобразност на подбора не могат да бъдат установени с тези доказателствени способности-исканията разпечатки от посочените телефонни номера. Освен това самият ответник заявява, че са били водени принципни разговори във връзка с необходимостта от уволнение поради съкращаването на щата. Във връзка с това твърдение по делото е приложено като писмено доказателство Протокол за проведени консултации между представители на работниците/служителите по чл.7, ал.1 КТ и ръководството на „Б.Е.Ч.“ ЕАД във връзка с планирани масови уволнения.

Изводът е, че искът с правно основание чл.344, ал.1, т.1 се явява неоснователен, което води до неоснователност и на предявените акцесорни искове по чл.344, ал.1, т.2 и т.3 КТ, вр. с чл.225, ал.1 от КТ.

Предвид изхода на делото и предявената претенция, въззивникът/ ищец следва да заплати на въззиваемото дружество направените разноски за настоящата инстанция във вид на адвокатско възнаграждение в размер на 1766,65 лв. Направено е възражение за прекомерност на адвокатското възнаграждение на процесуалния представител на ответника. Както е посочено в определение № 732 от 28.06.2017 г. по гр.д. № 5545/2016 г. на ГК, IV ГО на ВКС, по въпроса, касаещ начина на определяне на съдебните разноски по трудови спорове, е създадена задължителна за съобразяване от съдилищата съдебна практика, обективирана в определение № 821/23.12.2015 г. по гр.д. № 5438/2015 г., IV г.о., постановено по реда на чл.273, ал.3 ГПК, която се споделя от настоящия въззивен състав. С цитираното определение е прието, че минималното възнаграждение при обективно съединяване на искове за отмяна на уволнението, възстановяване на служителя на заеманата преди уволнението длъжност и за заплащане на обезщетение за оставането му

без работа, се определя сумарно, както следва - на основание чл.7, ал.1, т.1 от Наредба № 1/2004 г.-общо една минималната месечна заплата за исковете по чл.344, ал.1, т.1 и т.2 КТ и възнаграждение, определено по реда на чл.7, ал.2, ал. 2 от Наредбата по иска по чл.344, ал.1, т.3 КТ съобразно цената му. Минималното адвокатско възнаграждение по трудови спорове е уредено в чл.7, ал.1, т.1 от Наредбата, като нормата предвижда, че когато исковете по чл.344, ал.1, т.1 и по чл.344, ал.1, т.2 КТ (за отмяна на уволнение и за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност) са предявени при условията на обективно съединяване, минималното адвокатско възнаграждение по делото е в размер общо на една минимална работна заплата. Възнаграждението за иска за обезщетение по чл.344, ал.1, т.3 вр. с чл.225, ал.1 КТ, който е оценяем, се определя по реда на чл.7, ал. 2 от Наредбата, независимо дали е предявен самостоятелно, или при условията на обективно съединяване с неоценяемите искове по чл.344, ал.1, т.1 и т.2 КТ. От 01.01.2021 г. минималната работна заплата в страната е в размер на 650 лв. Към тази сума следва да се прибавят 1116,65 лв. и се получава общо 1766,65 лв., която сума следва да бъде присъдена в полза на въззиваемия/ответник.

Водим от гореизложеното, съдът

## **РЕШИ:**

**ПОТВЪРЖДАВА** решение от 01.07.2021 г. по гр.дело № 61208/20г. на СРС, II ГО, 170 състав.

**ОСЪЖДА** М. П.М., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес село К., ул. \*\*\*\*\*, община Карлово, обл.Пловдив, чрез пълномощника адвокат В.Р. от САК, с адрес: гр.София, ул.“\*\*\*\*\* да заплати на „Ю.Е. Ч.“ ЕАД/с предишно наименование „Б.Е.Ч.“ ЕАД/, ЕИК \*\*\*\*\*, със седалище и адрес на управление гр.София, кв. \*\*\*\*\*, представлявано от изпълнителния директор А.Г., чрез пълномощника по делото адв. М.Г. от САК и адв. Г.Д. от САК, със съдебен адрес: гр.София, бул.“\*\*\*\*\*, АД „Б.И П.“ направените разноси за настоящата инстанция във вид на адвокатско възнаграждение в размер на 1766,65 лв.

Решението може да се обжалва пред ВКС в едномесечен срок от връчването преписа на страните.

**Председател:** \_\_\_\_\_

**Членове:**

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_