

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

№ 350

София, 30. септември 2019 г.

Върховният касационен съд, Четвърто гражданско отделение в закрито заседание на двадесет и пети септември две хиляди и деветнадесета година в състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: Борислав Белазелков

ЧЛЕНОВЕ: Борис Илиев

Димитър Димитров

като разгледа докладваното от съдията Б. Белазелков гр. д. № 2665 по описа за 2019 година, за да се произнесе, взе пред вид следното:

Производство по чл. 288 ГПК.

Обжалвано е решение № 2017/20.03.2018 на Софийския градски съд по гр. д. № 10347/2018, с което е потвърдено решение № 387614/17.04.2018 на Софийския районен съд по гр. д. № 43228/2016, с което са уважени предявените исковете за признаване незаконността на уволнението и за заплащане на обезщетение поради незаконно уволнение по чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 3 КТ.

Недоволен от решението е касаторът „Юробанк България“ АД, представляван от юрк. Н. К., като счита, че въззивният съд се е произнесъл по материалноправните въпроси: кога е налице закриване на част от предприятието, вътрешна реорганизация и съкращение на щата и какво правно значение имат тези три форми за правото, съответно за задължението на работодателя да извърши подбор, когато се преустановява осъществяването на някоя дейност и когато същата дейност продължава да се осъществява в същото или в друго населено място, които (въпроси) са решени в противоречие с практиката на ВКС, разрешават се противоречиво от съдилищата и са от значение за точното прилагане на закона, както и за развитието на правото, основания за допускане на касационно обжалване по чл. 280, ал. 1, т. 1, 2 и 3 ГПК. Позовава се на противоречива практика на ВКС, която прилага.

Ответницата по жалбата Д. В. И., представлявана от адв. Д. С. от САК, я оспорва, като неоснователна, като счита, че касационното обжалване не следва да бъде допуснато, тъй като повдигнатите въпроси нямат претендираното значение.

Върховният касационен съд, състав на Четвърто гражданско отделение, като констатира, че обжалваното решение е въззивно, както и че първият иск е неоснователен, а вторият е обусловен от първия, намира, че то подлежи на касационно обжалване.

За да постанови обжалваното решение въззивният съд е приел, че считано от 16.02.2007 г. ищцата е работила по безсрочен трудов договор като „Заместник – управител на офис“ в Алфа Банк - офис Димитровград, като съгласно последното изменение на трудовото правоотношение е заемала длъжността „Специалист, банка – офис супервайзор“. Във връзка със закупуването на търговското предприятие на Алфа Банк, считано от 01.03.2016 г., с допълнително споразумение № 528/ 07.03.2016 г. между „Юробанк България“ АД и ищцата е променен работодателят и мястото ѝ на работа – „офис 505 – Димитровград“, като на 11.05.2016 г. на ищцата е връчено предизвестие и със заповед № 1934/11.05.2016 трудовото правоотношение е прекратено на основание чл. 328 ал. 1 т. 2 КТ – поради закриване на част от предприятието. Въззивният съд е приел за доказано, че е взето решение за нова организационна структура на ответника „Юробанк България“ АД банката, съдържаща ново звено „Алфа Клон“, като с оглед оптимизация на клоновата мрежа е преустановена на дейността на 49 офиса на банката, сред които и видно от представената справка е бил и офис Димитровград 2, в който е работела ищцата, като е продължил да действа финансовия център на ответника със щатна численост 6 служители (увеличена с 1 щат „специалист, обслужване на клиенти“). Съгласно заключението на вещото лице по назначената експертиза е била преустановена дейността на 40 офиса, които са били закрити изцяло и премахнати от щатното разписание, а останалите 31 офиса от прехвърленото предприятие на „Алфа Банк“ са били прехвърлени към клоновата мрежа на ответника. Клон Димитровград е бил закрит на 31.05.2016 г. и съгласно поименното щатно разписание в него са работили към 01.03.2016 г. освен ищцата и още петима служители, 4 от които са били преназначени в други финансови центрове, а на останалите две служителки трудовите договори са били прекратени на основание чл. 328 ал. 1 т. 2 от КТ, като подбор между служителите, кой да бъде преназначен на друга длъжност, а който съкратен, не е бил извършван. Като се е позовал на заключението на вещото лице, въззивният съд е приел, че закриването на офис „Димитровград – 2“, в който е работила ищцата, е формално - работодателят е предприел реорганизация на дейността си, като е запазил офис на банката в населеното място и е преназначил част от служителите в закрития офис в съществуващия друг такъв, а изборът му кои от служителите да преназначи, а на кои да прекрати трудовото правоотношение е субективен и не почива върху обективен подбор, какъвто е бил задължен да предприеме и съобразно чл. 329 от КТ. В случая след придобиване предприятието на Алфа Банк от ответника, всички офиси, включително част от звеното на банката – прехвърлител, са офиси на „Юробанк“ АД, структурно обособените звена на територията на [населено място] са били две, следователно работодателят е бил длъжен да

извърши подбор по чл. 329 КТ между работниците и служителите в рамките на съответното структурно обособено звено за населеното място, както и при закриването на отделно структурно звено, ако в оставащите структурни звена на предприятието (в същото населено място) съществуват длъжности за същите или несъществено отличаващи се трудови функции. Въззивният съд е приел, че предметът на дейност на ответника - банковата дейност, изразяваща се във влогонабиране и кредитиране, се осъществява от функциониращия офис с увеличен шат, което сочи на извършено вътрешноорганизационно преустройство на дейността на работодателя – пренасочване на дейността на закрития офис към другия действащ такъв на банката в [населено място], а не на закриване на част от предприятието, поради което не може да се приеме, че е отпаднала нуждата и от дейността на всички лица, заети в банковата дейност, осъществявана от офиса.

Съдът констатира, че по поставените правни въпроси съществува противоречива практика на Върховния касационен съд, съдържаща се в решение № 526/30.06.2010 на ВКС, III ГО по гр.д. № 1643/2009, постановено по правния въпрос: „за обективните признаци на фактическия състав „закриване на предприятието“ и разграничаване от реструктуриране на предприятието“ и цитираното решение № 271/14.05.2010, ВКС, IV ГО по гр.д. № 4556/2008 г. е прието, че фактическият състав „закриване на предприятието“, като основание за прекратяване на трудовото правоотношение е налице когато дейността на същото за в бъдеще се преустановява напълно, а реструктуриране или реорганизация представлява сливане, вливане, отделяне или разделяне на дейността на предприятието или на част от нея, но не и преустановяване на същата.

В решение № 653/25.10.2010 на ВКС, III ГО по гр.д. № 1854/2009, постановено по правните въпроси: „за наличието на реално осъществено закриване на част от предприятието и за това дали в тази хипотеза (при уволнение на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ) извършването на подбор е задължение или право на работодателя“ е прието, че закриване на част от предприятието е налице, когато се преустановява дейността на едно негово обособено звено, така че отпада необходимостта от осъществяването на съответната дейност, което и налага освобождаването на работниците, осъществявали тази дейност. Закриване на част от предприятието е различно и не е идентично със случаите на вътрешно организационно преустройство на предприятието, налагащо вливане, сливане, трансформиране, промяна на наименованието на негови отделни звена. В тези случаи дейността продължава да се осъществява, макар и под други организационни форми. Закриване на част от предприятието изисква окончателно преустановяване на определена дейност, осъществявана от обособено звено на съответното предприятие, по начин, че за в бъдеще

такава дейност да не се запазва. При реално осъществено закриване на част от предприятието подбор не е възможен, защото няма между кого да се извърши. В такава хипотеза работодателят може (но не е длъжен) да не уволни работниците и служителите в частта от предприятието, чиято дейност е закрыта, а други, работещи в други поделения на предприятието, чиято дейност се запазва.

В решение № 211/14.08.2014 на ВКС, IV ГО по гр.д. № 4441/2013, постановено по правния въпрос: „задължен ли е работодателят да извърши подбор при съкращение на всички щатни бройки в териториално и икономически обособено звено от предприятието си“ и цитираното решение по чл. 290 ГПК № 100/05.04.2011 на ВКС, IV ГО по гр.д. № 701/2009 е прието, че работодателят е длъжен да извърши подбор при закриването на отделно структурно звено, ако в оставащите структурни звена на предприятието (в същото населено място) съществуват длъжности за същите или несъществено отличаващи се трудови функции.

В решение № 179/20.10.2015 на ВКС, III ГО по гр.д. № 5408/2015, постановено по правния въпрос: „задължен ли е подборът при съкращение на длъжност в териториално обособено структурно звено, когато в звеното съкратената длъжност е единствена“ е прието, че работодателят е длъжен да извърши подбор при закриването на отделно структурно звено, ако в оставащите структурни звена на предприятието (в същото населено място) съществуват длъжности за същите или несъществено отличаващи се трудови функции.

В решение № 144/08.08.2016 на ВКС, IV ГО по гр.д. № 122/2016, постановено по правния въпрос: „дали финансовият център към банка представлява самостоятелно структурно звено или не и за това налице ли е закриване на част от предприятието по смисъла на чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 1 КТ, в случаите когато се закриват един или няколко такива центрове като заедно с това се открива нов такъв, към който преминават всички дейности осъществявани от закритите такива, както и в случай че само част от дейностите преминават към новия център, а останалата част към други структури на банката“ е прието, че основната характеристика за относителната самостоятелност на съответното обособено звено е организационно-управленската. Звеното следва да е обособена и относително самостоятелна организационна единица в цялостната структура и организация на предприятието и да притежава относително самостоятелно ръководство в управленската структура на предприятието. Освен тази основна характеристика съдът ще трябва да прецени и това дали същата се съчетава и с някой от останалите критерии за такава обособеност, а именно териториалния (по отношение на населеното място, регион, област на извършване на дейността), финансово-икономическия (по отношение на наличие на собствени приходи или на самостоятелна разходна сметка) и функционалния (по отношение на осъществяването на

относително обособена дейност от общата дейност на предприятието). Преустановяването на дейността на обособеното звено означава, че за в бъдеще осъществяваната от него до този момент дейност няма да бъде извършвана. Затова в този случай с преустановяването на дейността отпада и необходимостта от ангажираната с извършването ѝ работна сила, което налага и освобождаването на заетите с осъществяването на същата работници. Самото преустановяване на дейността на обособеното звено трябва да е окончателно и същата не трябва да продължава да се извършва от други структури на предприятието. Затова не е налице закриване на част от предприятието, а само вътрешна реорганизация, в случаите, когато макар и обособеното звено да се закрива като структура, не се преустановява за в бъдеще извършваната от него дейност, а тя продължава да се изпълнява от друго обособено звено или се разпределя между няколко такива звена. В този случай извършването на дейността на закритата част от предприятието не е преустановено, а продължава да се осъществява под друга организационна форма, поради което и не е отпаднала нуждата от ангажираната за осъществяването ѝ работна сила. Поради това в случаите, когато се закриват един или няколко финансови центъра към определена банка като заедно с това се открива нов такъв, към който преминават всички дейности осъществявани от закритите такива, както и в случай че само част от дейностите преминават към новия център, а останалата част към други структури на банката не е налице закриване на част от предприятието по смисъла на чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 1 КТ.

В решение № 574/15.10.2010 на ВКС, III ГО по гр.д. № 1753/2009, постановено по правния въпрос: „за наличието на реално осъществено закриване на част от предприятието, при положение, че е закрита 90% от дейността на отделението и е премахнат изцяло щата на това структурно звено“ е прието, че закриване на част от предприятието има не само при пълното преустановяване на дейността му, а и тогава, когато основната дейност на закритата част няма да се осъществява занапред и работодателят не се нуждае повече от работната сила, която е била ангажирана за извършването ѝ. Работодателят може да оптимизира производствените процеси и да търси възможности за закриване на дублиращите се звена, включително и тогава, когато се припокрива основната им дейност. Въпрос на работодателска дискреция е да реши кое звено да закрие и кое да продължи да съществува занапред.

В решение № 28/02.04.2019 на ВКС, III ГО по гр.д. № 3055/2018, постановено по правния въпрос: „При закриване на структурно обособено звено, има ли закриване на част от предприятието и в този случай необходимо ли е извършване на подбор с работници или служители на сходна длъжност в друго структурно обособено звено“ е прието, че когато работодателят е търговец, част от предприятието е организационно обособена структура, която извършва относително самостоятелна

стопанска дейност; както и че при закриване на част от предприятието работодателят има право, но не е длъжен да извърши подбор съгласно ТР № 3/2011 от 16.01.2012, ВКС, ОСГК по т.д. № 3/201. Тълкувателното решение е постановено по правния въпрос: „Подлежи ли на съдебен контрол в производство по иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, преценката на работодателя, който от служителите има по-висока квалификация и работи по-добре“, а в мотивите му е прието, че „Тази преценка се прави и при основанието "закриване на част от предприятието", но тогава работодателят решава дали да уволни работниците и служителите в закриваната част от предприятието или да извършва подбор между тях и работници и служители в други части на предприятието, които не се закриват“.

В решение № 105/26.06.2019 на ВКС, III ГО по гр.д. № 3326/2018, постановено по правния въпрос: „Кои са материалноправните предпоставки за законосъобразно упражняване на правото на уволнение в хипотезата на закриване на част от предприятието, когато работодателят е търговска банка и в населеното място има повече от един банков клон (офис), единият от който се закрива и където работи уволненият“ е прието, че „банковият офис (част от клоновата мрежа на банката – акционерно дружество на територията на страната, наименован някъде и като финансов център) притежава освен обособеност и възможността да провежда относително самостоятелна политика, очертана от общата стратегия по управление на банката и одобрените от ръководството бизнес инициативи, като осъществява от нейно име и за неин риск специфичната ѝ търговска дейност. Няма пречка в едно населено място да бъдат открити и да функционират повече от един банкови офиси на една и съща банка, след като нуждата от извършването на дейността го изисква. Ето защо, при преустановяване на дейността от единият от офисите и неговото цялостно закриване (премахване) като част от структурата на предприятието на търговеца (кредитна институция) работещите в него подлежат на уволнение на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. 1 КТ. Наличието на този факт поражда за работодателя правото на уволнение като подборът се извършва по негова преценка (в този случай подборът е право, но не е негово задължение).

В решение № 228/02.05.2019 на ВКС, III ГО по гр.д. № 782/2018, постановено по правния въпрос: „Кои са юридическите факти (материално-правните предпоставки), които пораждат основанието за прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 1 КТ (закриване на част от предприятието), когато работодателят е банка“ е прието, че „закриване на част от предприятието“ по смисъла на чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 1 КТ е налице, когато окончателно и занапред е преустановена дейността на структурно звено на банката. По смисъла на Кодекса на труда понятието „част от предприятие“ и „структурно звено“ имат едно и също

юридическо съдържание. Дефинира го организационно-управленският критерий. Структурното звено е обособена, относително самостоятелна организационна единица в предприятието с относително самостоятелно ръководство, където и според извършваната относително самостоятелна дейност се полага наемен труд. Основният критерий може да е съчетан с териториалния (в едно и също населено място, община, област или регион), с функционалния (специфика на дейността) и с финансово-икономическия критерий (собствени приходи и/ или разходна сметка). Тези критерии са само отличителни за конкретната структура, но не дефинират понятието.

Извършено е само вътрешно-организационно преустройство на дейността, а не закриване на част от предприятието по смисъла на чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 1 КТ, когато банката-работодател закрива свое структурно звено, но неговата дейност не е преустановена окончателно, а се слива или се разпределя между други структурни звена или когато се създава ново, което продължава дейността на закритото.

Правото по чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 1 КТ възниква и когато банката закрива окончателно и занаяпред едно или повече свои структурни звена, действали на една и съща територия (населено място, община, област или регион). Правото възниква и когато банката закрива окончателно повече от едно или дори всички обособени звена, които са били част от структурата на предприятие на друга банка, вляла се в нея или на придобито предприятие на друга банка или на клон на чуждестранна банка, регистриран на територията на Република България

При закриване на част от предприятието работодателят има право, но не и задължение за подбор, т.е. извършването му е по негова преценка (чл. 329 КТ). Работодаателят може да упражни правото, когато закритото и оставащите структурни звена са в едно и също населено място, а в оставащите има длъжности със същите или с несъществено отличаващи се трудови функции.

Воден от изложеното Върховният касационен съд, състав на Четвърто гражданско отделение

ОПРЕДЕЛИ:

ПРЕДЛАГА на основание чл. 292 ГПК Общото събрание на Гражданската колегия на Върховния касационен съд да постанови тълкувателно решение по материалноправните въпроси: кога е налице закриване на част от предприятието, вътрешна реорганизация и съкращение на щата и какво правно значение имат тези три форми за правото, съответно за задължението на работодателя да извърши подбор, когато се преустановява осъществяването на някоя дейност и когато

същата дейност продължава да се осъществява в същото или в друго населено място.

СПИРА производството по делото на основание чл. 292 ГПК.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ: 1.

2.