

ТЪЛКУВАТЕЛНО РЕШЕНИЕ

5/2019

гр.София, 26.10.2021 год.

Върховният касационен съд на Република България, Общо събрание на Гражданска колегия, проведено посредством видеоконферентна връзка, в състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ на ОСГК,
И.Ф.ЗАМ.-ПРЕДСЕДАТЕЛ на ВКС и
РЪКОВОДИТЕЛ на Гражданска колегия:
ЕМАНУЕЛА БАЛЕВСКА

ПРЕДСЕДАТЕЛИ
на ОТДЕЛЕНИЯ:

БРАНИСЛАВА ПАВЛОВА
МАРИЯ ИВАНОВА
ВАСИЛКА ИЛИЕВА

ЧЛЕНОВЕ:

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| 1. МАРГАРИТА СОКОЛОВА | 20. БОЯН ЦОНЕВ |
| 2. ПЛАМЕН СТОЕВ | 21. МАРГАРИТА ГЕОРГИЕВА |
| 3. ДИЯНА ЦЕНЕВА | 22. ДРАГОМИР ДРАГНЕВ |
| 4. ГЪЛЪБИНА ГЕНЧЕВА | 23. ВЛАДИМИР ЙОРДАНОВ |
| 5. СНЕЖАНКА НИКОЛОВА | 24. ДИМИТЪР ДИМИТРОВ |
| 6. МАРИО ПЪРВАНОВ | 25. ДАНИЕЛА СТОЯНОВА |
| 7. АЛБЕНА БОНЕВА | 26. ГЕРГАНА НИКОВА |
| 8. БОНКА ДЕЧЕВА | 27. МАЙЯ РУСЕВА |
| 9. СВЕТЛА БОЯДЖИЕВА | 28. ЕРИК ВАСИЛЕВ |
| 10. ЖИВА ДЕКОВА | 29. ГЕНОВЕВА НИКОЛАЕВА |
| 11. МИМИ ФУРНАДЖИЕВА | 30. ВАНЯ АТАНАСОВА |
| 12. КАМЕЛИЯ МАРИНОВА | 31. АЛЕКСАНДЪР ЦОНЕВ |
| 13. ЗДРАВКА ПЪРВАНОВА | 32. РОЗИНЕЛА ЯНЧЕВА |
| 14. ТЕОДОРА ГРОЗДЕВА | 33. ЕМИЛИЯ ДОНКОВА |
| 15. ИЛИЯНА ПАПАЗОВА | 34. ФИЛИП ВЛАДИМИРОВ |
| 16. ЗОЯ АТАНАСОВА | 35. ДЕСИСЛАВА ПОПКОЛЕВА |
| 17. ВЕЛИСЛАВ ПАВКОВ | 36. МИЛЕНА ДАСКАЛОВА |
| 18. ВЕСЕЛКА МАРЕВА | 37. ТАНЯ ОРЕШАРОВА |
| 19. БОРИС ИЛИЕВ | 38. МАРИЯ ХРИСТОВА |

при участието на секретаря Аврора Караджова
постави на разглеждане тълкувателно дело № 5 по описа за 2019 г. на
Общото събрание на Гражданска колегия
докладвано от съдия СВЕТЛА БОЯДЖИЕВА

Тълкувателно дело № 5/2019г. е образувано с разпореждане от
17.12.19г.на Председателя на ВКС, на основание чл.124 ал.1 т.1 ЗСВ и
чл.128 ал.1 ЗСВ, по предложение на състав на ВКС за образуване на
тълкувателно дело на Гражданска колегия на ВКС, за да приеме
тълкувателно решение по следния въпрос:

**„ 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 друго населено място?“**

Общото събрание на Гражданска колегия на Върховния касационен
съд, за да се произнесе взе предвид следното:

Поставеният правен въпрос е разрешаван противоречиво в
постановени по реда на чл.290 ГПК решения на ВКС, като са застъпени
следните становища:

Според едното становище закриване на част от предприятието е
налице, когато се преустановява дейността на едно негово обособено
звено, така че за в бъдеще осъществяваната от него до този момент
дейност няма да бъде извършвана 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 други обособени звена. Преструктуриране или
реорганизация представлява сливане, вливане, отделяне или разделяне на
дейността на предприятието или на част от нея, но не и преустановяване на
същата.Реорганизацията може да е свързана с намаляване на броя на
заетите с извършването на съответната дейност лица, което да доведе до
цялостно премахване на длъжностите, свързани с осъществяване на
дейността, така и с намаляване на щатните бройки, предвидени в тези
длъжности.

Според другото становище 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. При премахване на
щатна бройка от щатното разписание на предприятието съкращаването е
фиктивно, когато дейността на закритата длъжност е запазена като

съществена част от трудовата функция на друга длъжност, и е реално /действително/ когато част от трудовата функция на премахнатата длъжност е преминала към една или няколко други длъжности, но не съставлява тяхната основна дейност, а е прибавена към съществуващите преди това трудови функции. По аналогия се приема, че когато част от дейността на закритото звено на предприятието е преминала към друго звено, без да съставлява основната му дейност, е осъществено реално закриване на част от предприятието.

По въпроса дали работодателят има задължение да извърши подбор, когато се преустановява осъществяването на някоя дейност и когато същата дейност продължава да се осъществява в същото или друго населено място, практиката на ВКС е също противоречива.

Според едното становище при реално осъществено закриване на част от предприятието подбор 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.

Другото застъпено становище е, че работодателят е длъжен да извърши подбор, ако в оставащите структурни звена на предприятието /в същото населено място/ съществуват длъжности за същите или несъществено се отличаващи се трудови функции.

Общото събрание на Гражданска колегия на Върховния касационен съд приема следното:

Основанието за прекратяване на трудовото правоотношение по чл.328, ал.1, т.2, пр.1 от Кодекса на труда е налице при закриване на част от предприятието. Разликата между него и основанието по чл.328, ал.1, т.1 от Кодекса на труда – „закриване на предприятието“, е само количествена. При основанието по чл.328 ал.1 т.1 от Кодекса на труда е налице пълно закриване на предприятието и преустановяване за в бъдеще на неговата цялостна дейност, като то престава да съществува като работодател. Основанието по чл.328 ал.1 т.2 пр.1 от Кодекса на труда е налице при преустановяване на дейността на определено организационно обособено звено от предприятието, но което няма признаците на работодател по §1 т.1 от Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда /изм. ДВ бр.100 от 1992 г., доп. бр.33 от 2011 г., бр.82 от 2011 г., бр.7 от 2012 г./ Същественото е закриваното звено да е било обособено в състава на предприятието и неговата структура.Основната характеристика за относителна самостоятелност на съответното обособено структурно звено е организационно – управленската. Това структурно звено следва да е обособена и относително самостоятелна организационна единица в цялостната структура на предприятието /негово поделение, клон, цех, отдел, сектор и пр./с относително самостоятелно ръководство в управленската йерархия /ръководител на поделението или клона,началник на цеха,отдела или сектора и пр./В някои случаи обособеното структурно

звено има относително самостоятелен източник на приходи и /или самостоятелна сметка, може да осъществява определена част от общата дейност на предприятието или пък осъществява цялостната му дейност на територията на дадено населено място, община, област, но тези белези са второстепенни и не винаги са налице. Възможно е спецификите на организация на работа и на управление, съчетани със специфичен предмет на дейност и начинът на финансиране, а понякога и специфичните местни условия в съответния териториален регион, да обусловят специфики и на самите трудови функции на работниците и служителите, работещи в съответното обособено структурно звено, в сравнение с трудовите функции на работниците и служителите в другите структурни звена на предприятието на същия работодател, дори когато техните длъжности са с еднакви или близки наименования. Със закриването на съответната част от предприятието отпада необходимостта от осъществяване на съответната дейност, което налага прекратяването на трудовите договори на работниците и служителите, заети в осъществяването на закритата част от дейността.

Закриването на част от предприятието трябва да се различава от случаите на вътрешно организационно преустройство на предприятието. Вътрешна реорганизация е налице, когато дейността на предприятието или на част от него се реорганизира по нов начин чрез сливане, вливане, отделяне или разделяне. При нея дейността на съответното поделение или звено продължава да съществува, но се разпределя между други звена или се слива с някои съществуващи звена. В тези случаи не е налице закриване на част от предприятието, защото дейността продължава да се осъществява, но под други организационни форми. Сама по себе си, реорганизацията не е правопораждащо основание за упражняване правото на уволнение, но може да е свързана с намаляване на броя на заетите с извършването на съответната дейност лица, което да доведе до цялостно премахване на длъжностите, свързани с осъществяването на дейността, така и до намаляване на щатните бройки, предвидени за тези длъжности. Тогава ще е налице основанието по чл.328 ал.1 т.2 пр.2 от Кодекса на труда – „съкращаване на щата“ за прекратяване на трудовия договор на работниците и служителите, който заемат съкращаваната длъжност. В хипотезата на „закриване на част от предприятие“ решаващото е дали е преустановена за в бъдеще изцяло съответната дейност на организационно обособеното звено или тя продължава да се осъществява в останалите структури на работодателя. Това е въпрос на конкретна фактическа обстановка, която следва да се преценява от съда при оспорено уволнение по чл.328, ал.1, т.2, пр.1 от Кодекса на труда – дали се касае за закриване на част от предприятието или за вътрешноорганизационно преустройство, при което съответните дейности не се закриват, а е променено наименованието на отдела, службата или съответното звено, или дейността му е разпределена, слята или влята в

дейността на други поделения и звена на предприятието. Това ще бъдат случаи на фиктивни закривания на част от предприятието, които всъщност са вътрешна реорганизация на предприятието и за тях следва да се прилага чл.123 от Кодекса на труда.

Закриване на част от предприятието и съкращаване в щата са отделни основания за уволнение, макар и да се включени в една законова разпоредба – чл.328, ал.1, т.2 от Кодекса на труда. Основанието за уволнение по чл.328, ал.1, т.2, пр.2 от Кодекса на труда е налице винаги, когато е извършено съкращаване на щата, независимо от обусловилите го причини и в този случай, при оспорване на законността на уволнението, извършено на това основание, предмет на установяване по делото е извършено ли е реално съкращаване на щата. Съкращаването на щата означава намаление, премахване за в бъдеще на отделни бройки от утвърдения общ брой на работниците или служителите. При премахване на определено звено в едно предприятие и дейността, извършвана в него, работодателят разполага с две възможности за прекратяване на трудовите правоотношения с работниците и служителите от това звено – прекратяване на трудовия договор на основание чл.328, ал.1, т.2, пр.1 от Кодекса на труда – „закриване на част от предприятието“ или на основание чл.328, ал.1, т.2, пр.2 от Кодекса на труда – „съкращаване на щата“, като изборът на предвидената в закона възможност е негово право, което не подлежи на съдебен контрол, както и преценката му дали да се премахне едно или друго звено и дейността, извършвана в него.

Правото на подбор по смисъла на чл.329 от Кодекса на труда е субективно право на работодателя, което съпровожда неговото право на уволнение. То може да се прилага само когато уволнението на работника или служителя се извършва на следните три основания: при закриване на част от предприятието, при съкращаване в щата и намаляване обема на работата. Същността на субективното право на подбор означава, че работодателят може да го упражнява, ако и когато сметне за необходимо, при уволнение на някое от посочените основания. Но има случаи, при които упражняването на правото на подбор от работодателя е задължително. Те се отнасят до някои хипотези на основанието „съкращаване в щата“, когато то засяга една или повече от множество еднородни, близки или сходни трудови функции, при които неизбежно работодателят извършва преценка измежду всичките работници и служителите кои да бъдат уволнени и кои да останат на работа. При съкращаване на единствена щатна длъжност, прекратяването на трудовия договор с работника и служителя, който я заема, се предхожда от подбор по преценка на работодателя. В тази насока са дадените разяснения в Тълкувателно решение № 3 от 16.01.12г. по тълк.дело № 3/2011г. на ОСГК на ВКС.

Със закриването на съответната част от предприятието отпада необходимостта от осъществяване на съответната дейност, което налага и прекратяване на трудовите договори на работниците и служителите, заети

в осъществяването на закриваната част от дейността. 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 подразделения на предприятието, чиято дейност се запазва. Това следва от характера на субективното право на подбор, използването на което зависи от преценката на работодателя. Това разрешение е възприето в мотивите към Тълкувателно решение № 3 от 16.01.12г. по тълк. дело № 3/2011г. на ОСГК на ВКС, в което е посочено, че работодателят може да упражни правото си на подбор по критериите на чл.329 от Кодекса на труда и при основанията „закриване на част от предприятието“ по негова преценка, като реши дали да уволни работниците или служителите в закриваната част от предприятието или да извърши подбор между тях и работници и служители в други части на предприятието, които не се закриват. Работодаателят може да упражни правото, когато закрытото 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. При полагане на труд в различни населени места работодателят не може да упражни правото си на подбор, тъй като той не може едностранно да променя мястото и характера на работа, определени в сключения трудов договор – по аргумент от чл.118 ал.2 и чл.120 от Кодекса на труда.

Вътрешната реорганизация, ако не е придружена със „съкращение на щата“, не е правопораждащо основание за прекратяване на трудовия договор и съответно няма основание да бъде извършван подбор.

По изложените съображения, Общото събрание на Гражданска колегия на Върховния касационен съд

РЕШИ:

Закриване на част от предприятието по смисъла на чл.328 ал.1 т.2 пр.1 от Кодекса на труда е налице, когато от структурата на предприятието е премахнато определено негово организационно обособено звено и е прекратена дейността на това звено.

При вътрешната реорганизация се извършват структурни промени, при които някои звена се променят чрез сливане, вливане, отделяне, разделяне и др., но дейността им се запазва.

Съкращаване в щата по смисъла на чл.328 ал.1 т.2 пр.2 от Кодекса на труда има, когато се заличават всички щатни бройки за определена длъжност или се намаляват част от тях.

Вътрешната реорганизация не е основание за прекратяване на трудовия договор, поради което няма основание да бъде извършен подбор.

При закриване на част от предприятието работодателят има право, но не и задължение за подбор, т.е. извършването му е по негова преценка. Работодателят може да упражни правото на подбор, когато в оставащите организационно обособени звена на предприятието в същото населено място има работници или служители на длъжности с еднакви или с несъществено отличаващи се трудови функции.

ПРЕДСЕДАТЕЛ на ОСГК,
И.Ф.ЗАМ.-ПРЕДСЕДАТЕЛ на ВКС и
РЪКОВОДИТЕЛ на Гражданска колегия:
ЕМАНУЕЛА БАЛЕВСКА.....

ПРЕДСЕДАТЕЛИ
на ОТДЕЛЕНИЯ:
БРАНИСЛАВА ПАВЛОВА.....
МАРИЯ ИВАНОВА.....
ВАСИЛКА ИЛИЕВА.....

ЧЛЕНОВЕ:

- | | |
|-------------------------------------|------------------------------------|
| 1. МАРГАРИТА СОКОЛОВА..... | 20. БОЯН ЦОНЕВ..... |
| 2. ПЛАМЕН СТОЕВ..... | 21. МАРГАРИТА ГЕОРГИЕВА..... |
| 3. ДИЯНА ЦЕНЕВА..... | 22. ДРАГОМИР ДРАГНЕВ..... |
| 4. ГЪЛЪБИНА ГЕНЧЕВА..... | 23. ВЛАДИМИР ЙОРДАНОВ..... |
| 5. СНЕЖАНКА НИКОЛОВА..... | 24. ДИМИТЪР ДИМИТРОВ..... |
| 6. МАРИО ПЪРВАНОВ -О.М..... | 25. ДАНИЕЛА СТОЯНОВА..... |
| 7. АЛБЕНА БОНЕВА..... | 26. ГЕРГАНА НИКОВА..... |
| 8. БОНКА ДЕЧЕВА..... | 27. МАЙЯ РУСЕВА..... |
| 9. СВЕТЛА БОЯДЖИЕВА..... | 28. ЕРИК ВАСИЛЕВ..... |
| 10. ЖИВА ДЕКОВА..... | 29. ГЕНОВЕВА НИКОЛАЕВА..... |
| 11. МИМИ ФУРНАДЖИЕВА..... | 30. ВАНЯ АТАНАСОВА -О.М..... |
| 12. КАМЕЛИЯ МАРИНОВА..... | 31. АЛЕКСАНДЪР ЦОНЕВ..... |
| 13. ЗДРАВКА ПЪРВАНОВА - ...О.М..... | 32. РОЗИНЕЛА ЯНЧЕВА..... |
| 14. ТЕОДОРА ГРОЗДЕВА..... | 33. ЕМИЛИЯ ДОНКОВА..... |
| 15. ИЛИЯНА ПАПАЗОВА -О.М..... | 34. ФИЛИП ВЛАДИМИРОВ..... |
| 16. ЗОЯ АТАНАСОВА..... | 35. ДЕСИСЛАВА ПОПКОЛЕВА..... |
| 17. ВЕЛИСЛАВ ПАВКОВ..... | 36. МИЛЕНА ДАСКАЛОВА..... |
| 18. ВЕСЕЛКА МАРЕВА..... | 37. ТАНЯ ОРЕЩАРОВА..... |
| 19. БОРИС ИЛИЕВ..... | 38. МАРИЯ ХРИСТОВА..... |

О С О Б Е Н О М Н Е Н И Е
по ТР №5 на ОСГК на ВКС по тълк. дело №5/2019 г.

В тълкувателното решение е прието, че при закриване на част от предприятието работодателят има право, но не и задължение за подбор, т.е. извършването му е по негова преценка. Работодателят може да упражни правото на подбор, когато в оставащите организационно обособени звена на предприятието в същото населено място има работници или служители на длъжности с еднакви или с несъществено отличаващи се трудови функции.

В мотивите е отбелязано изрично, че при премахване на определено звено в едно предприятие и дейността, извършвана в него, работодателят разполага с две възможности за прекратяване на трудовите правоотношения с работниците и служителите от това звено - прекратяване на трудовия договор на основание чл.328, ал.1, т.2, пр.1 от Кодекса на труда - „закриване на част от предприятието" или на основание чл.328, ал.1, т.2, пр.2 от Кодекса на труда - „съкращаване на щата", като изборът на предвидената в закона възможност е негово право, което не подлежи на съдебен контрол, както и преценката му дали да се премахне едно или друго звено и дейността, извършвана в него. 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 подразделения на предприятието, чиято дейност се запазва. Това следва от характера на субективното право на подбор, използването на което зависи от преценката на работодателя.

Това разрешение в тълкувателното решение не може да бъде споделено, защото когато при закриване на част от предприятието, съкращаване на щата или намаляване обема на работата се уволняват само част от работниците или служителите, заемащи съответната длъжност, подборът е задължение на работодателя и става част от правото му да прекрати трудовия договор.

В тълкувателното решение се приема, че работодателят може да упражни правото си на подбор и същевременно, че подбор не е възможен, защото няма между кого да се извърши. Не са изложени никакви съображения как ще се упражни правото на подбор като няма между кого да се извърши този подбор. Ако може да се упражни правото на подбор в определени случаи, то в същите би могло и да се изпълни задължението за подбор.

Според разпоредбата на чл.329 КТ работодателят може да уволни на тези три основания работник или служител, чиято длъжност е премахната, но той може и да упражни правото си на подбор и да уволни не работника или служителя, чиято длъжност се премахва, а друг работник или служител на сходна длъжност.

Задължението за подбор не е посочено изрично в КТ, но се извлича по тълкувателен път от целта на подбора – да останат на работа тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре. В случая тълкуването има универсален характер и не може да не обхваща всички идентични случаи, а само някои от тях. При тълкуване с оглед съдържателното сходство на трите основания за уволнение, трябва да се приеме, че тази цел е една и съща за всяко едно от тях. Ето защо трудно може да се обоснове тезата, че само при едно от тях - закриване на част от предприятието, работодателят във всички хипотези има само право на подбор, а не и задължение, независимо че и при него е възможно да се уволняват част от работниците или служителите, заемащи съответната длъжност в определено населено място.

Изводът за задължителен подбор в определени случаи и при закриване на част от предприятието следва и при систематическото тълкуване. При това тълкуване смисълът на понятията трябва да се изяснява на основата на мястото, което те заемат в определена съвкупност от норми. В случая институтът на подбора е уреден и за трите основания за уволнение едновременно в една единствена разпоредба - чл.329 КТ. Този аргумент, въпреки че е формален, а не съдържателен, защото се основава на подреждането на нормите в закона, а не на съдържателното им единство или сходство, също е пречка за различно тълкуване по отношение на подбора само за едно от посочените три основания за уволнение.

Работодаателят е длъжен да извърши подбор при закриване на отделно структурно звено, ако са изпълнени едновременно следните две условия: в оставащите структурни звена на предприятието съществуват длъжности за същите или несъществено отличаващи се трудови функции с тези от закриваната част от предприятието и закритото звено и звеното, в които са тези оставащи идентични длъжности са в едно и също населено място. При полагане на труд в различни населени места, работодателят не е длъжен да извършва такъв подбор, тъй като той не може едностранно да променя мястото и характера на работа, определено в сключения трудов договор – по аргумент от чл.118, ал.2 КТ и чл.120 КТ. Закриването на част от предприятието е автономно решение на работодателя и на съдебен контрол не подлежат причините за предприемането му.

При различно тълкуване, се стига до необоснован извод, че когато работодателят съкращава всички работници или служители в едно звено и по тази начин фактически го закрива, той е длъжен да извърши подбор в

оставащите структурни звена на предприятието в същото населено място, а ако е приложил основанията – закриване на част от предприятието, не е длъжен.

Задължителният подбор по чл.329 КТ е гаранция срещу накърняване на правата на работниците и служителите от работодателя, гаранция срещу злоупотреба с права. При възприетото тълкуване се създава и възможност за по-неблагоприятно третиране на работници или служители в зависимост от субективната преценка на работодателя за избор на основание за уволнение и невъзможността при идентични по съществото си хипотези да се установи, че те работят по-добре и имат по-висока квалификация.

Възможно е в различни структурни звена на работодателя да има длъжности с еднакви или несъществено отличаващи се функции, посредством които се осъществява специфичната дейност на структурното звено. Това обосновава извод, че не следва да бъде отречен задължителният характер на подбора при уволнителното основание по чл.328, ал.1, т.2, пр.1 КТ при кумулативното наличие на посочените две условия.

съдия Марио Първанов

съдия Ваня Атанасова

съдия Здравка Първанова

**Частично особено мнение по ТР № 5 на ОСГК на ВКС
по т.д.№ 5/2019г.**

Гласувала съм „за“ постановения тълкувателен акт, защото споделям възприетото от Общото събрание на Гражданска колегия становище досежно понятията „закриване на част на предприятието“, „вътрешна реорганизация“ и „съкращаване в щата“.

Не споделям единствено приетото в последния абзац от диспозитива, че „при закриване на част от предприятието работодателят има право на подбор, но не и задължение за подбор, т.е. извършването му е по негова преценка“.

Подобно на подписалите особеното мнение, моето становище е, че когато при закриване на част от предприятието се уволняват само част от работниците и служителите, заемащи съответната длъжност, подборът е задължение на работодателя /а не право/ и е неразделна част от правото му да прекрати трудовия договор. Визирам сравнително рядката хипотеза, когато на основание „закриване на част на предприятието“ работодателят е решил да не уволни работниците и служителите в закриваната част от предприятието, а други които работят в друга част от предприятието, която не се закрива и заемат идентични или несъществено отличаващи се длъжности, изпълнявани в същото населено място.

Основният ми довод е, че съдебната практика вече прие, че при уволнение поради съкращаване в щата /което е една от хипотезите, изброени в чл.329 КТ, наред със закриване на част от предприятието/, подборът задължително следва да се извърши от работодателя когато той уволняват част /а не всички/ работници или служители, заемащи длъжност с идентични трудови функции. Целта, посочена в закона - да останат на работа тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре – е една за всяко едно от изброените в чл.329 КТ основания за прекратяване на трудовото правоотношение и не намирам аргументи, обосноваващи извод, че специално когато основанието за прекратяване на трудовото правоотношение е закриване на част от предприятието и се уволняват част от работниците и служителите, работодателят трябва да разполага с право на преценка дали да извърши подбор. Намирам за правилна тезата, изложена в особеното мнение, че по този начин се допуска различно третиране на работниците и служителите в зависимост от субективната преценка на работодателя за избор на основание за уволнение.

съдия Илияна Папазова

