

РЕШЕНИЕ

№ 3379

гр. София, 23.11.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. II-A СЪСТАВ, в публично заседание на шести октомври през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Виолета Йовчева

Членове: Мариана Георгиева
Димитър Ковачев

при участието на секретаря Емилия М. Вукадинова
като разгледа докладваното от Мариана Георгиева Въззивно гражданско дело № 20221100506168 по описа за 2022 година

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

С решение от 28.04.2022г., постановено по гр.дело № 32441/2021г. по описа на СРС, ГО, 126 състав, са уважени обективно кумулативно съединените иски с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 от КТ, предявени от Б. К. С. срещу “С.” ЕАД за отмяна на уволнението, извършено със заповед № 19/08.04.2021г. на изпълнителния директор на “С.” ЕАД, за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „технически ръководител, строителство” в ответното дружество и за заплащане на сумата от 13 932 лева – обезщетение за оставане без работа вследствие на незаконното уволнение за периода от 09.04.2021г. до 09.10.2021г., ведно със законната лихва за забава от датата на завеждане на исковата молба до окончателното изплащане на обезщетението.

Срещу решението е подадена в законоустановения срок въззивна жалба от ответника “С.” ЕАД, в която се поддържат оплаквания за допуснати съществени нарушения на съдопроизводствените правила, довели до необоснованост на постановеното решение, както и доводи за нарушение на материалния закон. Конкретно се оспорва приетото за установено, че

страните по правоотношението са се съгласили, че липсата на определената от работодателя образователна степен не представлява обективна пречка за изпълняваната работа. Твърди, че при възникване на трудовото правоотношение работодателят е въвел изискване за придобито висше образование за изпълнение на възложената работа. Сочи, че на по-късен етап изпълнителният директор на дружеството утвърждава нова длъжностна характеристика, в която променя изискванията за образование за длъжността “технически ръководител – строителство”, като за длъжността се изисква техническо образование в сферата на строителството или завършено средно специално образование в учебно заведение, предлагащо такова по съответната специалност. Тази длъжностна характеристика била връчена и подписана от ищеца на 18.06.2019г. Във връзка с решение на Съвета на директорите за промяна на структурата на персонала, изпълнителният директор на дружеството утвърдил нова длъжностна характеристика и длъжностно разписание, в която е променено изискването за образование за длъжността “технически ръководител – строителство”, като за длъжността се изисква придобито висше образование. Ищецът е запознат с новата длъжностна характеристика на 08.04.2021г., на която дата същата му била връчена. В жалбата се оспорва правилността на формираните от първоинстанционния съд изводи, че ищецът притежава необходимата образователна степен съгласно изискванията на чл. 163а, ал. 2 от ЗУТ, съгласно която разпоредба се изисква завършено висше образование с квалификация “строителен инженер”, “инженер” или “архитект”, или средно образование с четиригодишен курс на обучение и придобита професионална квалификация в областите “Архитектура и строителство” и “Техника”. По тези съображения е направено искане за отмяна на обжалваното решение и постановяване на друго, с което предявените искове да се отхвърлят.

Насрещната страна Б. К. С. оспорва въззивната жалба като неоснователна по подробно изложени съображения. Счита първоинстанционното решение за правилно и обосновано, поради което прави искане същото да бъде потвърдено. Поддържа, че към момента на сключване на трудовия договор между страните работодателят се е съгласил да приеме на работа лице, което не отговаря на въведените с длъжностната характеристика изисквания за придобита образователна степен – висше образование, поради което последващите изменения не могат да обосноват

прекръпяване на правоотношението на основание чл. 328, ал. 1, т. 6 от КТ. Навежда съображения, че ищецът отговаря на изискванията по чл. 163 а, ал. 2 от ЗУТ за заемане на длъжността технически ръководител на строежи, тъй като притежава диплом за завършено средно специално образование с професионална квалификация “техник”. Излага доводи, че ако впоследствие нуждите на предприятието са се изменили с оглед твърдението за промяна на характера на дейността на същото, трудовият договор може да бъде прекратен на някое от останалите основания по КТ, но не и на основание чл. 328, ал. 1, т. 6 от КТ.

Софийски градски съд, след като прецени събраните по делото доказателства и взе предвид наведените във въззивната жалба пороци на атакувания съдебен акт и възраженията на насрещната страна, намира за установено следното:

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.

Предявени са обективно кумулативно съединени искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 от КТ.

Ищецът твърди, че е служител с изискуемото образование, квалификация и професионален опит в сферата на строителството, като през 1978 г. е завършил средното си образование, а през 1986г. е получил средно специално образование и квалификация “техник” по специалност “Строителство и архитектура” от Техникум по строителство “Кольо Фичето”, гр. София. Сочи, че съобразно издадената му диплома той има право да упражнява техническа практика по придобитата специалност. Излага, че към момента на възникване на трудовото правоотношение с ответното дружество, работодателят е въвел изискване за висше образование за заемане на длъжността “технически ръководител”. Ответникът е знаел, че ищецът не отговаря на това изискване, но въпреки това е сключил трудов договор с лицето. Счита, че след като работодателят е дерогирал собствените си изисквания към момента на започване на работата, той не може впоследствие да се позовава на тях за прекръпяване на договора на основание чл. 328, ал. 1, т. 6 от КТ. В исковата молба са наведени доводи за злоупотреба с правото на уволнение от страна на работодателя. Поддържа, че единствената причина за

прекратяване на трудовото правоотношение е нежеланието на ищеца да удостовери невярно обстоятелство в изготвен акт образец 12 за установяване на извършени СМР на обект на ответника.

В първоинстанционното производство единственото релевирано от ответника "С." ЕАД възражение е основано на твърдението, че ищецът не разполага с нормативно изискуемото по закон образование съгласно чл. 163а от ЗУТ, както и че дружеството изпълнява предимно обекти от първа и втора категория. Заявено е изрично, че трудовото правоотношение между страните е прекратено по причина, че работникът не притежава необходимото образование, въведено като изискване в длъжностната характеристика за длъжността, връчена при постъпване на работа – 30.04.2019г.

За да постанови обжалваното решение първоинстанционният съд е приел, че през 1978 г. ищецът е придобил средно образование в Средното професионално техническо училище по машиностроене, гр. Петрич, както и професионална квалификация за квалифициран работник стругар-фрезист, а в периода от 1983-1986г. е преминал тригодишен курс на обучение в Техникум по строителство "Колю Фичето" в гр. София, специалност „строителство и архитектура“, задочна форма на обучение, като е завършил успешно обучението и е придобил средно образование и професионална квалификация „техник“. В решението са развити мотиви относно въведените с нормата на чл. 163а, ал. 1 и ал. 2 от ЗУТ изисквания, съобразно които строителят е длъжен да назначи по трудов договор технически правоспособни лица, които да извършват техническо ръководство на строежите, като технически правоспособни са лицата, получили дипломи от акредитирано висше училище с квалификация "строителен инженер", "инженер" или "архитект", както и лицата със средно образование с четиригодишен курс на обучение и придобита професионална квалификация в областите "Архитектура и строителство" и "Техника". Съгласно чл. 163а, ал. 4 ЗУТ техническият ръководител може да бъде строителен инженер, архитект или строителен техник. Направен е извод, че законът допуска процесната длъжност „технически ръководител“ да се изпълнява и от лица, които нямат завършено висше образование, но имат средно образование и придобита професионална квалификация в областите "Архитектура и строителство". При съобразяване на нормативната уредба към момента на придобиване на съответната степен на образование, съдът е приел, че към момента на изменение на нормата на

чл. 163а, ал. 2 от ЗУТ през 2006г. законодателят не свежда придобиването на образователна степен, вкл. и при професионалното обучение, единствено до преминаването на образователен курс с определена продължителност. Средното и професионалното образование се придобиват след успешно положени изпити и се удостоверяват с диплома и свидетелство, които имат една и съща „сила“, без значение какъв вид и продължителност на обучение е преминал обучаващият се – редовна, задочна, по-кратка или по-продължителна /нито ЗНП, нито ЗПОО прави такава разлика/. Ето защо и няма как да се приеме за меродавно към преценката за наличие на образование и професионална квалификация уреденото в ЗУТ /закон, който не е призван да регламентира образованието, дори и в сферата на строителството/ изискване за преминат четиригодишен курс на обучение. С така приетото изменение на ЗУТ законодателят не е съобразил предвидените в законите, регламентиращи образованието, различни форми на обучение, както и тяхната продължителност, в зависимост от придобитата преди започването образователна степен и пр. Още повече, ако законодателят е считал, че едно образование или някаква придобита /преди изменението/ квалификация не е достатъчна, за да се практикува определена професия, то той трябва да посочи това ясно и недвусмислено. Такава разпоредба в ЗУТ или друг нормативен акт липсва. Ето защо е направен извод, че чл. 163а, ал. 2 ЗУТ не следва да се прилага буквално, а да се тълкува съобразно действащите нормативни актове в сферата на образованието - в смисъл, че лицата, които имат завършено средно образование и професионална квалификация в посочените специалности, са технически правоспособни и имат право да изпълняват длъжността „технически ръководител“. Посочено е, че обратното тълкуване и прилагане на закона би ограничило правата на немалък брой лица и то без конкретна и ясна разпоредба в този смисъл. Би се стигнало до положение, при което лица, завършили професионално обучение за по-кратък срок – каквато е програмата съобразно ЗПОО /например след 16 г. възраст и след завършено средно образование/, не биха могли да практикуват професията си на длъжност „технически ръководител“, макар да са придобили образование и квалификация за професия „строителен техник“, само защото продължителността на обучението е по-кратка. В решението е възприето и тълкуването в представеното писмо от МОН, в което е посочено, че придобитите образование и квалификация се удостоверяват с диплома,

като последващи изменения на нормативната уредба във връзка с учебния план, продължителността на обучението и др. не оказват влияние върху тях, освен в конкретно предвидените от закон случаи. Предвид изложеното първоинстанционният съд е приел, че доколкото ищецът притежава дипломи за завършено средно образование и професионална квалификация, то той отговора на изискванията на закона за заемане на процесната длъжност, поради което и работодателят не разполага с правото да прекрати трудовото правоотношение поради липсата на такова. В решението е аргументирано и становище, че възраженията на ответника, че изпълнява строежи, от категория, за която е изисква технически ръководител с висше образование, са ирелевантни. Ответникът се е съгласил да сключи трудовия договор с ищеца и в продължение на две години последният е претирал работна сила, като не се твърди да е осъществявал ръководството на строежи, за които няма необходимото образование. Следователно в продължение на тези две години работодателят е изпълнявал и строежи от категория, която ищецът може да ръководи. Дори и впоследствие ответното дружество да е изменило дейността си и да е започнало да изпълнява строежи от категория, за която ищецът няма образование и квалификация, то това не означава, че той принципно не притежава необходимото образование и квалификация за изпълнение на длъжността, а означава, че е намалял обемът на работа – т.е. ще е налице основанието по чл. 328, ал. 1, т. 3 КТ. По тези съображения предявеният иск по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ и обусловените от него искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 и т. 3 от КТ са уважени.

Настоящият съдебен състав приема, че първоинстанционното решение е валидно и допустимо. Не е допуснато и нарушение на императивни материални норми. Във връзка с доводите в жалбата следва да се добави и следното:

Безспорно е по делото, а и това е видно от представения трудов договор № 59 от 30.04.2019г. и допълнително споразумение № 965 от 04.11.2019г., че между страните е възникнало трудово правоотношение за неопределено време по чл. 67, ал. 1, т. 1 от КТ, по силата на което ищецът е изпълнявал длъжността "технически ръководител, строителство" в отдел "Строителство, поддръжка и ремонт" – сектор "външни обекти" при ответника, с основно месечно трудово възнаграждение в размер на 1 800 лв.

От представената длъжностна характеристика на длъжността „технически ръководител строителство“, действала към датата на възникване на трудовото правоотношение и връчена на ищеца на 30.04.2019г., се установява, че работодателят е въвел като изискване за заемане на длъжността наличието на висше образование /без посочване на конкретна специалност/. Не е спорно обстоятелството, че ищецът няма висше образование, което е било известно на работодателя при възникване на трудовото правоотношение, видно от изричното вписване в графа „образование“ в сключения трудов договор между страните. Това трудово правоотношение било прекратено със Заповед № 19 от 08.04.2021г. на изпълнителния директор на „С.“ ЕАД, издадена на основание чл. 328, ал. 1, т. 6 КТ и във връзка с утвърдено ново длъжностно разписание на персонала, в сила от 21.09.2020г., поради това, че работникът не притежава необходимото образование за изпълняваната работа. Със заповедта било наредено изплащането на обезщетение по чл. 220, ал. 1 КТ в размер на брутно трудово възнаграждение за неспазения 30-дневен срок на предизвестие и обезщетение по чл. 224, ал. 1 КТ за неизползван платен годишен отпуск за 2020г. и 2021г. Заповедта била връчена на ищеца на 08.04.2021г.

По делото е представено свидетелство за зрелост и квалификация No 000878/1978г., от което се установява, че през 1978г. ищецът е завършил средно образование в Средното професионално техническо училище по машиностроене, гр. Петрич, както и професионална квалификация за квалифициран работник стругар-фрезист. От диплома No 911815/1986г. се установява, че ищецът е преминал тригодишен курс на обучение /от 1983 до 1986г./ в Техникума по строителство „Колю Фичето“, гр. София, специалност „строителство и архитектура“, задочна форма на обучение, като е завършил успешно обучението и е придобил средно образование и професионална квалификация „техник“.

Безспорно е между страните, че последното получено от ищеца брутно трудово възнаграждение е в размер на 2 322 лева.

В съдебното заседание, проведено на 12.04.2022г., СРС е направил констатация по оригинала на трудовата книжка на ищеца, от която се установява, че след процесното уволнение и за периода до 12.04.2022г. няма записване за започване на работа по трудово правоотношение.

Други доказателства не са ангажирани.

При така установената фактическа обстановка съдът намира от правна страна следното:

По отношение на иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ:

Твърденията на ищеца за незаконност на уволнението, очертаващи основанието на предявения иск и в чиито рамки е ограничена търсената съдебна защита съобразно диспозитивното начало в гражданския процес, са свързани с оспорване на приложеното от работодателя основание, в това число, че ищецът притежава нормативно установеното в разпоредбата на чл. 163а, ал. 2 от ЗУТ изискване за средно образование и придобита професионална квалификация в областите "Архитектура и строителство" и "Техника".

В разглеждания случай процесното трудово правоотношение е било прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 6 КТ, според която разпоредба работодателят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие в сроковете по чл. 326, ал. 2 КТ, когато работникът или служителът не притежава необходимото образование или професионална квалификация за изпълняваната работа. Посочените в мотивите на заповедта фактически основания за уволнение се свеждат до това, че ищецът не притежава необходимото образование за изпълняваната работа. Според основанието по чл. 328, ал. 1, т. 6 от КТ се касае до несъответствие между изискуемото и притежаваното от работника или служителя образование, настъпило поначало в резултат на изменение в изискванията за заемане на длъжността след възникване на трудовото правоотношение. Следователно за законосъобразното упражняване на потестативното право на работодателя на едностранно прекратяване на трудовия договор на описаното в заповедта безвиновно основание, следва да се установи промяна в изискванията за образование за изпълняваната работа, на които ищецът не отговаря, която промяна да е настъпила след датата на сключване на трудовия договор. Т.е. следва да се установи какво е било изискването, което се отнася до образованието за заемане на процесната длъжност, в какво се състои промяната му, извършена ли е от компетентен орган и предшества ли по време уволнението, както и отговаря ли ищецът на новоустановеното изискване. Новите изисквания за образование и професионална квалификация

трябва да са въведени с нормативни актове, длъжностна характеристика или щатно разписание. Работодателят има право с длъжностните характеристики или щатното разписание да променя изискванията за образование и квалификация за определена длъжност, когато същите не са определени в нормативен акт, а дори и когато са нормативно разписани, щом новите изисквания не влизат в противоречие с тях. Работодателят не е длъжен да посочи причините, довели до промяна в изискванията за образование и квалификация за заемане на дадена длъжност. Волята на работодателя в този случай е подчинена на негова суверенна преценка - съдът не е компетентен да се произнася каква квалификация налага нуждата на работата за дадената длъжност и дали има обективна производствена необходимост от въведената промяна. Преценката в този случай какви изисквания да въведе за длъжностите, заемани от работниците и служителите е на работодателя и не подлежи на съдебен контрол. С оглед спецификата на работата и нуждите на предприятието, работодателят може да въведе и по-високи от нормативно установените изисквания за образование и квалификация за заемане на определена длъжност, след възникване на трудовото правоотношение, чрез промени в длъжностната характеристика. Необходимостта от промени може да бъде продиктувана от изменение в трудовите функции или от констатация, че образованието и/или професионалната квалификация не са съобразени в достатъчна степен с характера и спецификата на съответната длъжност. Тази преценка на работодателя е по целесъобразност - тя не подлежи на съдебен контрол, стига по този начин да не се нарушава императивна правна норма, да не се злоупотребява с право или да не се установява дискриминационен подход /мотиви по т. 1 от ТР № 4/01.02.2021 г. по тълкувателно дело № 4/2017 г. на ОСГК; решение № 321 от 31.10.2011 г. на ВКС по гр. дело № 13/2011 г., Г. К, III г.о., решение № 148 от 05.06.2013 г. на ВКС по гр. дело № 515/2012 г., Г. К., IV г.о., решение № 71 от 24.07.2013 г. на ВКС по гр. дело № 294/2012 г., Г. К., IV г.о., решение № 345 от 06.03.2014 г. на ВКС по гр. дело № 3868/2013 г., Г. К., IV г.о., решение № 85 от 19.03.2013 г. на ВКС по гр. дело № 760/2012 г., Г. К., IV г.о./.

Изискванията за заемане на определената длъжност се предвиждат в нормативен акт или следват от него, като трябва да бъдат отразени и в длъжностната характеристика. Изискванията за образование и квалификация за заемане на определена длъжност могат да бъдат предвидени в закон, в друг

по-нисък по степен нормативен акт или в длъжностната характеристика. Когато изискванията са предвидени в закон или друг нормативен акт, работодателят е длъжен да съобрази тези изисквания в длъжностната характеристика.

В конкретния случай по делото се установява, че към момента на възникване на трудовото правоотношение между страните, притежаваното от ищеца образование не отговаря на изискванията за образование, въведени от работодателя в длъжностната характеристика. Както бе посочено, в длъжностната характеристика на длъжността “технически ръководител строителство” е въведено изискване за завършено висше образование /без посочване на конкретна специалност/. Същевременно изискванията за заемане на длъжността “технически ръководител строителство” следват от разпоредбата на чл. 163 а, ал. 2 (Нова - ДВ, бр. 108 от 2006г.) и ал. 4 от ЗУТ. В нормата на чл. 163а, ал. 1 от ЗУТ е посочено, че строителят е длъжен да назначи по трудов договор технически правоспособни лица, които да извършват техническо ръководство на строежите, а според ал. 2 от същата, технически правоспособни са лицата, получили дипломи от акредитирано висше училище с квалификация “строителен инженер”, “инженер” или “архитект”, както и лицата със средно образование с четиригодишен курс на обучение и придобита професионална квалификация в областите “Архитектура и строителство” и “Техника”. А съгласно чл. 163а, ал. 4 от ЗУТ техническият ръководител е строителен инженер, архитект или строителен техник, който ръководи строителните работи и осигурява изпълнение на отговорностите по чл. 163, ал. 2, т. 1-5, а за строежите по чл. 14, ал. 2 от Закона за Камарата на строителството – и отговорностите по чл. 168, ал. 1 и по чл. 169б, ал. 1. Настоящият съдебен състав счита, че както към момента на възникване на трудовото правоотношение, така и към момента на прекратяване на същото, ищецът е отговарял на нормативно установеното изискване по чл. 163а, ал. 2, предл. 2-ро от ЗУТ за заемане на длъжността “технически ръководител строителство”, тъй като е завършил средно образование и е придобил специалност „строителство и архитектура“ и професионална квалификация „техник“. Изложените от първоинстанционния съд мотиви в този смисъл се споделят напълно от въззивната инстанция и на основание чл. 272 от ГПК съдът препраща към тях. В допълнение следва да се посочи и следното:

Към момента на приемане на разпоредбата на чл. 163а, ал. 2 от ЗУТ /ДВ, бр. 108 от 2006г./ е действал Закон за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план /ЗСОМУП/ /обн. ДВ, бр. 67 от 27.07.1999г., в сила от 27.07.1999г., отм. ДВ, бр. 79 от 13.10.2015г., в сила от 01.08.2016г./. В разпоредбата на чл. 3, ал. 2 от същия закон е предвидено, че степените на образование са основно и средно образование, а в ал. 3 са посочени етапите и продължителността на степените, както следва: основната степен се осъществява в два етапа: 1. начален - с продължителност четири години (I - IV клас) и 2. прогимназиален - с продължителност четири години (V - VIII клас). В чл. 3, ал. 4 от ЗСОМУП е предвидено, че средната степен се осъществява в един етап – гимназиален, с продължителност четири години (IX - XII клас). Продължителността на етапите, различна от посочената в чл. 3, ал. 3 и ал. 4, се определя с наредба на министъра на образованието и науката в случаите, когато обучението се извършва: 1. във форми на обучение, различни от дневната; 2. в профилирани и професионални гимназии, в спортни училища и в училища по изкуствата; 3. в специални училища за ученици с хронични заболявания и специфични образователни потребности; 4. в училища с паралелки за професионално обучение след завършен VI клас /чл. 4 от ЗСОМУП – отм./. Следователно, законодателят е допуснал гимназиалният етап /като етап на средната степен на образование/ да е с продължителност, различна от четиригодишната. При съвместното тълкуване на нормата на чл. 163а, ал. 2 от ЗУТ и чл. 3, вр. чл. 4 от ЗСОМУП – отм., се налага извод, че технически правоспособни лица са тези със завършено средно образование /а средно образование се придобива след успешно завършен XII клас и успешно положени два държавни зрелостни изпита – чл. 7, ал. 1 от ЗСОМУП – отм./ и придобита професионална квалификация в областите “Архитектура и строителство” и “Техника”. Изискването за четиригодишният курс на обучение е относим към степента на образование /в случая – средно образование/, а не към продължителността на обучението за придобиване на професионална квалификация. По тези съображения се налага извод за неоснователност на релевираните от работодателя възражения, че в случая ищецът е придобил професионална квалификация по специалността „строителен техник“ след тригодишен срок на обучение. И това е така, тъй като ищецът е завършил средно-специално образование и квалификация „техник“ по специалност „строителство и

архитектура“ през 1986г. след завършено средно образование през 1978г. при условията на чл. 9 от Закона за по-тясна връзка на училището с живота и за по-нататъшно развитие на народното образование в НР България /обн. Изв., бр. 54 от 07.07.1959г., отм. ДВ, бр. 86 от 18.10.1991г./. В посочената разпоредба е предвидено, че в средните професионални училища /техникуми/ се приемат завършили основно или средно образование. Срокът на обучение в тях е 4-5 години над основното или 1-3 години над средното образование. Придобитата професионална квалификация на ищеца е удостоверена с представената диплома, издадена на основание чл. 107 от Закона за народната просвета от 1948г., отм. ДВ, бр. 86 от 18.10.1991г.

Предвид изложеното се налага извод, че към момента на уволнението ищецът е притежавал законоустановения минимум за завършена степен на образование и квалификация, поради което работодателят не разполага с правото да прекрати трудовото правоотношение поради липсата на такова.

Релевираните от жалбоподателя възражения за наличието на утвърдена нова длъжностна характеристика от 2020г., връчена на ищеца на 08.04.2021г., с която е променено изискването за заемане на длъжността „технически ръководител – строителство“ с въвеждане на изискването за придобито висше образование с квалификация „строителен инженер“, „инженер“ в сферата на строителството или „архитект“, удостоверено с диплом от акредитирано висше училище, са преклудирани и не следва да се обсъждат. Тези възражения са наведени за първи път във въззивната жалба. С изтичане на срока за отговор се е преклудирало правото на ответника да навежда това възражение - арг. чл. 133 ГПК. Съгласно т. 4 от Тълкувателно решение № 1 от 9.12.2013 г. ОСГТК ВКС, с изтичането на срока за отговор се преклудира възможността ответникът да противопоставя възражения, основани на съществуващи и известни нему към този момент факти. Нови възражения ответникът може да заяви в последващ етап от процеса само при условията на чл. 147 ГПК. Както бе посочено, в първоинстанционното производство работодателят е оспорил предявените искове с доводи, че ищецът не разполага с нормативно изискуемото по закон образование съгласно чл. 163а от ЗУТ, както и че дружеството изпълнява предимно обекти от първа и втора категория. Заявено е изрично, че трудовото правоотношение между страните е прекратено по причина, че работникът не притежава необходимото образование, въведено като изискване в длъжностната характеристика за

длъжността, връчена при постъпване на работа – 30.04.2019г. Други възражения, конкретно за въвеждането на нови изисквания относно образователно-квалификационната степен с утвърдената през 2020г. длъжностна характеристика за длъжността “технически ръководител – строителство“, не са въведени в предмета на делото. Поради настъпила преклузия /арг. от чл. 266, ал. 1 от ГПК/ въззивният съд е оставил без уважение и направените от въззивника доказателствени искания за приемане на представени към жалбата писмени доказателства.

С оглед изложеното се налага извод, че процесното уволнение е незаконосъобразно и следва да бъде отменено. Ето защо приемайки, че исковете по чл. 344, ал. 1, т. 1 и 2 КТ са основателни, първоинстанционният съд е приложил правилно материалния закон. Тъй като уволнението, извършено едностранно от работодателя е незаконосъобразно, както и с оглед на обстоятелството, че ищецът е полагал труд при ответника към момента на прекратяване на трудовото правоотношение по безсрочно трудово правоотношение, настоящият съдебен състав приема, че са налице всички материални предпоставки за уважаване и на обусловения иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ.

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, във вр. с чл. 225, ал. 1 КТ.

Настоящият съдебен състав приема, че са налице основанията за ангажиране отговорността на работодателя по чл. 225, ал. 1 от КТ, която е договорна и е за имуществени вреди – пропуснати ползи /осуетено от незаконното уволнение увеличение на имуществото на работника или служителя/.

В тълкувателно решение № 6/15.07.2014г. по тълкувателно дело № 6/2013г. на ОСГК на ВКС е прието, че при предявен иск по чл. 344, ал. 1, т. 3, във вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ доказателствената тежест да установи факта, че след уволнението е останал без работа и не е получавал трудово възнаграждение, е на ищеца. В мотивите към тълкувателното решение е разяснено и че фактът на безработица може да бъде доказан, като се установи липсата на вписване на последващо трудово правоотношение в трудовата книжка на ищеца, липса на регистрирано трудово правоотношение в НАП през исковия период, регистриране на ищеца в бюро по труда като

безработен, или чрез установяването на други обстоятелства, от които може да се направи извод за оставането без работа; изтъкнато е, че трудовата книжка е официален удостоверяващ документ за отразените в него обстоятелства, който се съхранява от работника/служителя съгласно чл. 1, ал. 2 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж /обн. ДВ бр. 102/1993г./. В решение № 707/22.12.2009г. по гр. дело № 3164/2008г. на ВКС, II ГО е прието, че работникът/служителят е длъжен да представи пред съда трудовата си книжка за констатация, за да установи осъществяването на факта, от който претендира да са настъпили благоприятни за него последици, а именно, че през посочения в чл. 225, ал. 1 от КТ период не е полагал труд по трудово правоотношение, което пък му дава правото да получи предвиденото в тази разпоредба обезщетение. В решение № 132/11.03.2011г. по гр. дело № 1513/2009 г. на ВКС, IV ГО е прието, че фактът, че едно лице за определен период от време е останало без работа по трудово правоотношение, е отрицателен; че работникът/служителят, който твърди този факт за да обоснове доводите си, че за него е възникнало вземане по чл. 225 ал.1 от КТ, може да го установи успешно с представяне на трудовата книжка за констатация или на копие /препис/ от документа; както и че ако при това положение работодателят твърди, че за исковия период работникът е получавал доходи от труд, то работодателят носи тежестта да докаже този факт, и в случай, че такива доказателства не бъдат ангажирани, фактът на безработицата следва да се счита за установен.

С оглед така формираната практика на ВКС се налага извод, че исковата претенция по чл. 225, ал. 1 от КТ е недоказана само в случай, че ищецът не е представил по делото трудовата си книжка /в заверен препис, а при поискване от насрещната страна по реда на чл. 183 от ГПК – в оригинал или официално заверен препис от трудовата книжка за извършване на констатация/ и ако не е представил по делото други доказателства за удостоверяване на релевантните обстоятелства например – за липса на регистрирано трудово правоотношение в НАП или за регистрирането му в бюро по труда като безработен.

В конкретния случай ищецът е представил оригинал на трудовата си книжка, съдържаща данни за вписванията относно трудовите правоотношения на работника към 12.04.2022г., на която дата първоинстанционният съд е извършил оглед на същата. Доколкото ответното дружество не е опровергало по надлежния ред оставането без работа от страна

на ищеца за исковия период от 09.04.2021г. до 09.10.2021г., се налага извод, че предявената претенция е установена по основание. Размерът на същата е определен правилно въз основа на брутно трудово възнаграждение на ищеца за последния пълен отработен месец – 2 322 лева.

Като е достигнал до същите изводи първоинстанционният съд е постановил правилно решение, което следва да бъде потвърдено.

По отношение на разноските:

С оглед изхода на спора и предвид изричното искане в полза на въззиваемата страна следва да се присъдят сторените по делото разноски в размер 1 658 лева съгласно представения договор за правна защита и съдействие и списък на разноските по чл. 80 от ГПК.

Предвид изложените съображения, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение № 3948 от 28.04.2022г., постановено по гр.д. № 32441/2021г. по описа на СРС, ГО, 126 състав.

ОСЪЖДА „С.“ ЕАД, с ЕИК ****, седалище и адрес на управление гр. София, ул. **** да заплати на Б. К. С., ЕГН *****, гр. София, жк ****, на основание чл. 273, вр. чл. 78, ал. 3 от ГПК сумата от 1 658 /хиляда шестстотин петдесет и осем/ лева – съдебни разноски във въззивното производство.

Решението подлежи на обжалване пред ВКС при условията на чл. 280, ал. 1 ГПК в едномесечен срок от връчването му на страните.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____