

# РЕШЕНИЕ

№ 242

гр. Ямбол, 26.05.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – ЯМБОЛ, XV СЪСТАВ**, в публично заседание на осемнадесети май през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Марина Хр. Христова Иванова

при участието на секретаря С. С. М.

като разгледа докладваното от Марина Хр. Христова Иванова Гражданско дело № 20232330100668 по описа за 2023 година

Производството по делото е образувано по искова молба на К. М. С. против ОА – Я. , с която е предявен иск за отмяна на незаконно уволнение, обективно съединен с искове за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност и за обезщетение за времето през което ищцата незаконно е останала без работа.

В исковата молба се излага, че ищцата по силата на трудов договор от 25.03.2022 год. е работила на длъжност „\*\*\*\*“при ответника, прекратено на осн. чл. 328,ал.1,т.6 КТ със заповед от 13.02.2023 год., връчена на същата дата. Ищцата счита, че и към момента на назначаването и към настоящия момент притежава необходимото образование и професионална квалификация за заемане на длъжност. Излага подробни съображения, поради които счита, че е налице злоупотреба с права от страна на работодателя. При прекратяване на ТПО работодателят не бил поискал от ищцата да представи документ удостоверяващ професионалния й опит. Освен това според ищцата при основанието посочено в заповедта за прекратяване на ТПО се изисквало работодателят да е въвел нови изисквания за заемане на длъжност, след като ТПО вече е възникнало. Ето защо несъответствието с изискванията за образование и квалификация, въведени от работодателя съществувало още при сключване на трудовия договор и нямало данни да са налице нововъзникнали факти. За заеманата от ищцата длъжност не били въведени изисквания на които да отговаря в нормативен акт за наличие на две години професионален опит, но дори и да бѣдело прието, че съществуват такива, ищцата посочва, че притежава такъв, като документите установяващи това се намирали в ЛТД. Уволнението било незаконно, т.к. заповедта не била мотивирана, не били налице основанията на чл. 328,ал.1,т.6 КТ. Претендира се уважаване на предявените искове, както и присъждане на разноски.

В депозирания отговор ответникът оспорва исковете като неоснователни. Оспорва твърденията, че за заеманата от ищцата длъжност не са въведени нормативни изисквания за професионален опит, както и твърдението, че ищцата е притежавала и притежава необходимия такъв. При извършена проверка на

трудовете досиета на служителите в ОА – Я. било установено, че ищцата не притежава необходимия професионален опит, съгласно изискванията на КДА, а притежава такъв като барман и \*\*\*. Такъв опит не притежавала и към датата на прекратяване на ТПО. Излагат се подробни мотиви на какви условия, регламентирани в КДА и НПКДА следва да отговаря едно лице за заемане на процесната длъжност. По изложени съображения ответника счита заповедта за достатъчно мотивирана. Цитира се тълкувателна практика на ВКС на РБ . В този смисъл се посочва, че към момента на сключване на трудовия договор с ищцата е било налице несъответствие на притежаваната професионална квалификация с нормативно установените изисквания, поради което и сключеният трудов договор като несъответстващ на закона е бил недействителен, но докато не бъде обявена тази недействителност следва да се счита за действителен, като пак по смисъла на цитираното ТР не се изключва възможността за прекратяването му на осн. чл. 328,ал.1,т.6 КТ. Същевременно и т.к. при прекратяване на ТПО на ищцата била изплатена сумата от 1200 лв. , на осн. чл. 220,ал.1 КТ и 266, 67 лв., на осн. чл. 224,ал.1 КТ се прави евентуално възражение за прихващане със сумата от общо 1466, 67 лв. като недължимо платена от евентуално присъденото обезщетение по чл. 225 ,ал.1 КТ.

Иска се отхвърляне на претенциите, както и присъждане на разноски.

В съдебно заседание исковата молба се поддържа от процесуалния представител на ищцата.

Ответникът чрез процесуален представител оспорва исковете.

След преценка на събраните по делото доказателства, съдът приема за установено следното от **фактическа страна**:

Безспорно между страните и видно от представените писмени доказателства е, че са били в ТПО, по силата на което ищецът е изпълнявал при ответника длъжността „\*\*\*“.

Безспорно е още, че ТПО е било прекратено с приложената заповед от 13.02.2023 год., на осн. чл. 328,ал.1,т.6 КТ, във вр. с КДА и Наредба за прилагане на класификатора на длъжностите в администрацията. В заповедта е вписано, че служителят не отговаря на въведените с нормативен акт минимални изисквания за заемане на длъжността – наличие на две години професионален опит.

Прието е и удостоверение за завършено обучение по защита на класифицираната информация от 10.02.2023 год.

По искане на ищцата ответникът е бил задължен и е представил пълното ЛДТ на същата. В същото се съдържа длъжностна характеристика за длъжността „\*\*\*“ , връчена на ищцата на 28.03.2022 год. Видно от същата длъжността „\*\*\*“ е свързана с изпълнение на общи спомагателни функции с набиране, обработване, оформяне на информацията, с регистрирането на документи и с административното обслужване. В т. 5 са описаните преките задължения, а именно – осъществяване на административно обслужване в ОА; осъществяване архивирането на преписките в ОА; води отчетност на документите и количеството им, даваните от архива справки, видове документи, преписки; обезпечава служителите с копие от архивните документи; комплектова документация, подлежаща на копиране; стриктно спазва реда и изискванията за издаване и заверяване на копия от архивни документи; познава и спазва нормативните документи , свързани с архивната и деловодната дейност; спазва реда за оформяне на документите, постъпващи в архива и действащата система за тяхната класификация; служителят осъществява своите дейности в съответствие с КТ, АПК, Наредба за

административното обслужване и другите нормативни актове.

В подкрепа на твърденията си за наличието на изискуем професионален опит ищцата е представила копие от трудова книжка, видно от която ищцата е работила последователно като – \*\*\*, \*\*\*, \*\*\* при посочени работодатели ЮЛ; копие от трудов договор от 13.09.2018 год. за длъжността „\*\*\*\*“ и длъжностна характеристика за посочената длъжност; ДС № \*\*\*/01.10.2018 год. за длъжността „\*\*\*\*“ и длъжностна характеристика за посочената длъжност. Основните функции и задължения за посочената длъжност са :контролира асортимента, качеството и количеството на получените стоки и материали; информира управителя за доставени повредени/счупени стоки; оформя приходно – разходните документи свързани с доставка на стоки, продажби и рекламации; отговаря за наличността и правилното съхраняване на документите отнасящи се до поверения му магазин, т.нар. „важна папка“; ръководи и контролира работата на работниците в магазина; участва в процеса на атестиране на работниците; организира поддръждането, поддържането и почистването на магазина; участва във фирмени обучения; обучава новопостъпилите работници; променя облика на магазина, дава указания и следи за аранжирането на стоки/щандове; има функции във връзка със смяната на етикети, инвентаризация на стоки; изпълнява функциите на МОЛ във връзка с получаване и съхраняване в магазина на документи, поверени за съхранение от управителя или друго длъжностно лице; отговаря за превеждането на сумите от дневния оборот.

При така установената фактическа обстановка, съдът прави следните **правни изводи**:

Предявени са обективно съединени иски по чл.344, ал.1 т.1, т.2 и т.3 от Кодекс на труда /КТ/.

В производството по иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за отмяна на незаконно уволнение, работодателят носи тежестта за установяване наличието на всички предпоставки за извършеното едностранно извънсъдебно прекратяване на трудовото правоотношение. Т.к. в случая ищцата твърди да е налице злоупотреба с право от страна на работодателя, то нейна е тежестта да установи този факт в процеса с всички допустими доказателствени средства. Освен изложеното безпротиворечива е съдебната практика, че в настоящото производство съдът е обвързан и следва да разглежда единствено твърдените в исковата молба основания за незаконност на уволнението.

Съгласно чл. чл. 328, ал. 1, т. 6 КТ –работодаателят може да прекрати ТПО като отправи писмено предизвестие до работника/служителя, когато последният не притежава необходимо образование или професионална квалификация за изпълняваната работа. Касае се за две отделни безвиновни основания – първото липса на образование по вид и степен, а второто липса на необходимата професионална квалификация. В заповедта за уволнение по чл.328,ал.1,т.6 КТ следва ясно да е посочено, че е налице промяна в изискванията за образование и/или професионална квалификация, като други мотиви не са необходими, за да се приеме, че същата е мотивирана – Решение [№ 295/29.03.2017 г. по гр. д. № 1178/2016 г. на ВКС.](#)

В настоящия случай ищцата твърди, че към момента на назначаване на работа и при издаване на уволнителната заповед е притежавала необходимото образование и професионална квалификация за заемане на длъжността; злоупотреба с право от страна на работодателя, свързано с липса на новонастъпили, след сключването на трудовия договор нововъзникнали юридически факти; липса на въведени с нормативен акт

изисквания за заеманата от ищцата длъжност.

Според Наредба за прилагане на класификатора на длъжностите в администрацията, чл. 2, ал. 1 - длъжност в администрацията е нормативно определена позиция, която се заема по служебно или по трудово правоотношение, въз основа на определени изисквания и критерии, свързана е с конкретен вид дейност на лицето, което я заема, и се изразява в система от функции, задължения и изисквания, утвърдени с длъжностна характеристика. По смисъла на ал. 2 - минималният професионален опит, необходим за заемане на длъжността, включва времето, през което служителът е извършвал дейност в област или области, които са свързани с функциите, определени в длъжностната характеристика за съответната длъжност. Т. 305 от Класификатора на длъжностите в администрацията определя длъжността "\*\*\*\*", като експертна длъжност със спомагателни функции, ниво 1, за заемането на която се изисква средно образование и професионален опит – 2 години. В този смисъл съдът не споделя изложеното и ИМ, че за заеманата от ищцата длъжност липсвали нормативно определени изисквания за минимален опит за заемане на длъжността. Напротив, такива са съществували още към датата на сключването на трудовия договор - 25.03.2022 год.

Според ТЪЛКУВАТЕЛНО РЕШЕНИЕ № 4 ОТ 01.02.2021 Г. ПО ТЪЛК. Д. № 4/2017 Г., ОСГК НА ВКС, т. 1 б - когато при сключване на трудов договор с работодател, който се е съгласил, че притежаваните от работника или служителя образование или професионална квалификация са достатъчни за изпълняваната работа, но бъде установено, че изискванията за заемане на съответната длъжност са нормативно установени, което прави невъзможно запазването на трудовото правоотношение, работодателят може да поиска трудовият договор да бъде обявен за недействителен с иск по чл. 74 КТ. Докато не бъде обявена недействителността на трудовия договор с влязло в сила решение на съда съгласно чл. 74, ал. 2 КТ ще е налице действително правоотношение, което може да бъде прекратено от работодателя на всяко едно от изчерпателно изброените основания за прекратяването му. В този случай, не се изключва възможността за прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 328, ал. 1, т. 6 КТ, тъй като при сключване на трудовия договор, за страните са възникнали всички права и задължения, вкл. правото на работодателя да прекрати трудовия договор с едностранно предизвестие. Поради това, основанийето за прекратяване по чл. 328, ал. 1, т. 6 КТ е приложимо и когато трудовият договор е сключен в нарушение на нормативно установени изисквания за заемане на съответната длъжност, тъй като до момента на обявяване на недействителността от съда (който трябва да прецени дали работникът или служителя е действал добросъвестно при сключването, съгласно чл. 75, ал. 1 КТ) ще е налице валидно трудово правоотношение, което няма пречка да бъде прекратено при наличие на предвидените в закона хипотези. При така изложените съображения ОСГК на ВКС е приело, че е налице основанийето за прекратяване на трудовия договор по чл. 328, ал. 1, т. 6 КТ, ако при сключването му работникът /служителът не отговаря на въведените с нормативен акт изисквания за образование или професионална квалификация за изпълняваната работа.

При изложеното по-горе остава спорен въпроса дали ищцата действително, каквото е твърдението ѝ в исковата молба, е притежавала необходимия двугодишен професионален опит за заемане на длъжността, както към момента на сключване на трудовия договор, така и към момента на прекратяването му. По смисъла на чл. 9 от Наредба за прилагане на класификатора за длъжностите в администрацията - изпълнението на експертните длъжности със спомагателни функции е свързано с подпомагането и осигуряването на дейността на служителите на ръководна длъжност,

както и на служители, заемащи длъжности в по-високи длъжностни нива в съответната администрация. Длъжността "\*\*\*\*" е свързана с техническата обработка на документите, с практическото прилагане на законодателството, със систематизирането на информация и с административното обслужване. Главният специалист носи пряка отговорност за извършваните от него действия във връзка с изпълнението на длъжността и осигурява професионални съвети на \*\*\*. Именно такива преки задължения за вписани в представената по делото и връчена на ищцата длъжностна характеристика. Действително за периода 01.10.2018 г. – 30.11.2021 год. ищцата е заемала длъжността - „\*\*\*\*“ при работодателя „\*\*\*\*“ООД. При сравнение на основните функции и задължения според представената длъжностна характеристика, съдът констатира, че същите съществено се различават от функциите и задълженията за длъжността „\*\*\*\*“ и не могат да припокриват изискването за професионален опит, който както се посочи представлява времето, през което служителят е извършвал дейност в област или области, които са свързани с функциите, определени в длъжностната характеристика за съответната длъжност. Длъжността „\*\*\*\*“ на първо място не е длъжност в администрация по смисъла на закона, а е свързана с ръководство и контрол на работници в магазин за търговия на дребно, отговорности във връзка с получаване на стоки, поддръждането им, отговорности във връзка с поставяне и смяна на етикети на стоки, инвентаризация, промоционални етикети и табели за промоции, оформяне на приходно – разходни документи отново свързани с доставка, продажба и рекламация на стоки , правилно съхраняване на документи в т.нар. „важна папка“.

С оглед на изложеното по-горе и т.к. процесния трудов договор е действителен, доколкото не е поискано обявяване на недействителността му по съдебен ред, съдът приема, че за работодателя в случая съществува право и възможност да прекрати същия на осн. чл. 328,ал.1,т.6 КТ , както и предвид констатираната липса за изискуемия по нормативен акт професионален опит същото е законосъобразно упражнено.

По възражението за злоупотреба с права от страна на работодателя - злоупотреба с права от страна на работодателя в хипотезата на [чл. 328, ал. 1, т. 6 КТ](#) ще е налице, само когато се установи, че единственото му желание е, чрез законово допустими средства да постигне една-единствена цел - прекратяване на трудовия договор с конкретен служител или работник. Съгласно [чл. 8, ал. 2 КТ](#) добросъвестността при осъществяване на трудовите права и задължения се предполага до установяване на противното. Следователно, за да бъде оборена посочената презумпция за добросъвестност, е необходимо посредством съвкупността от всички установени по делото факти и обстоятелства да може по безспорен начин да бъде направен извод за злоупотреба с право от страна на работодателя. В случая и имайки предвид, че не работодателят е въвел нови изисквания за заемане на длъжността „\*\*\*\*“, а същите са били определени в нормативен акт, и при липса на други твърдения или ангажирани доказателства за злоупотреба с права от негова страна , съдът приема, че възражението остана недоказано.

В обобщение и т.к. по делото не се доказва наличието на нито една от твърденията в исковата молба предпоставки за незаконността на уволнението , то главният иск с правно основание чл.344, ал.1, т.1 КТ следва да бъде отхвърлен.

Неоснователността на този иск води до неоснователност и на акцесорните такива – за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност по чл. 344,ал.1,т.2 КТ и за осъждане на ответника да заплати на ищеца обезщетение за оставането му без работа по чл. 344,ал.1,т.3 КТ.

Предвид отхвърляне на предявените искове, съдът не дължи произнасяне по релевираното като евентуално възражение за прихващане от страна на ответника.

С оглед изхода на спора ответникът има право на разноски за юрисконсултско възнаграждение в размер на 300 лв.

Ищцата, на осн. чл. 83,ал.1,т.1 ГПК е освободена от внасяне на такси и разноски в производството.

Водим от гореизложеното, Я Р С

## РЕШИ:

**ОТХВЪРЛЯ** предявените от К. М. С., ЕГН \*\*\*\*\* против ОА – гр. Я. представлявана от Г. Ч. – \*\*\* на Област Я., искове по чл.344 ал.1 т.1 КТ за признаване за незаконно и за отмяна на уволнението, извършено със заповед №\*\*\*\*\*/13.02.2023 год.; по чл.344 ал.1 т.2 КТ за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „\*\*\*“ и по чл.344 ал.1 т.3, вр. чл.225 ал.1 КТ за заплащане на обезщетение за оставане без работа.

**ОСЪЖДА** К. М. С., ЕГН \*\*\*\*\* да заплати на ОА – гр. Я., ЕИК \*\*\*\*\*, представлявана от Г. Ч. – \*\*\* на Област Я. сумата от 300 - разноски за настоящата инстанция.

Решението подлежи на въззивно обжалване пред ЯОС в двуседмичен срок от обявената в о.с.з. дата на постановяването му.

Съдия при Районен съд – Ямбол: \_\_\_\_\_