

РЕШЕНИЕ

№ 188

гр. Ямбол, 09.04.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ЯМБОЛ, VIII СЪСТАВ, в публично заседание на първи април през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Радостин Ст. Радиев

при участието на секретаря Я.П.С.
като разглежда докладваното от Радостин Ст. Радиев Гражданско дело № 20232330102883 по описа за 2023 година

Производството по делото е образувано по искова молба на К. С. И. против ЕГ “В.К.” гр. Я. , с която е предявен иск за отмяна на незаконно уволнение, обективно съединен с иск за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност.

В исковата молба се излага, че ищеца е имал трудово правоотношение с ответника на длъжността „***“, , като с допълнително споразумение от *** год. длъжността е изменена на „*** На *** год. трудовото правоотношение е прекратено на основание чл. 328 ал.1 т. 6 КТ -липса на образование или професионална квалификация за изпълняваната работа”. Сочи се, че заповедта е немотивирана, тъй като не е посочено какво точно не притежава образование или професионална квалификация. Счита, че е налице злоупотреба с право от страна на работодателя, тъй като изискванията за професия „***“ са регламентирани две години преди назначаването му на тази работа с Наредба № 8/08.02.2019 год. Счита, че е нарушена и разпоредбата на чл.12, ал.2 от КТД в образованието според която „Работодателите на сключват тр. Договори с външни лица за длъжности, за които има назначени учители, отговарящи на изискванията за заемане на съответните длъжности с непълна форма преподавателска работа по съответните учебни предмети“, като е назначена М. П.а за ***, а на него не му е предлагано да работи на тази длъжност. Иска се съдът да признае уволнението за незаконосъобразно и да бъде възстановен на предишната работа. Претендират се и направените по делото разноски.

Ответникът в срока за отговор по чл. 131 от ГПК оспорва исковете като неоснователни. Признава, че между страните е съществувало трудово правоотношение за посочената в исковата молба длъжност, както и издаването на заповед за уволнение. Възраженията си основава на фактите, че е налице основанията за уволнението. Относно възражението за нарушен чл.12, ал.2 от КТД сочи, че към момента на връчване на предизвестието на ищеца за прекратяване на трудовия му договор не е

имало свободна щатна бройка

Иска се отхвърляне на претенциите.

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

Ответникът чрез процесуален представител оспорва исковете. Претендира присъждане на разноски.

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 № *** год., на осн. чл. 328, ал.1, т.6 КТ. В заповедта е вписано, че лицето не притежава необходимото образование или професионална квалификация за изпълняваната работа

По делото е представено от ответника пълното ЛДТ на ищеца констативен протокол от *** год. на РУО – Ямбол, доклад от директора на ЕГ „В.К.“ до РУО – Ямбол, заповед № *** год. за прекратяване на трудовото правоотношение, становище от председателя на синдикалната организация на СБУ при ЕГ „В.К.“, предизвестие за прекратяване на тр.договор, констативен протокол № *** год., трудов договор № *** год., допълнително споразумение №***/* год. и допълнително споразумение *** год. копие на тр.книжка, диплома за висше образование, свидетелство за професионална квалификация.

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

Предявени са обективно съединени икове по чл.344, ал.1 т.1 и т.2 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 ищецът твърди да е налице злоупотреба с право от страна на работодателя, то негова 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 –работодателят 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 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 тази насока, че няма изисквания за мотивиране на заповедта за уволнение по чл.328, ал.1, т.6 от ГПК са и решение № 55/16.04.2015 год. по гр.дело № 386/2014 год. на IV г.о. на ВКС и Решение № 346/23.07.2010 год. по гр.дело № 486/2009 год. на IV г.о. на ВКС.

Според ТР № 4/01.02.2021год. по т.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, основанието 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 основанието за прекратяване на трудовия договор по чл. 328, ал. 1, т. 6 КТ, ако при сключването му работникът /служителят не отговаря на въведените с нормативен акт изисквания за образование или професионална квалификация за изпълняваната работа.

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 права от страна на работодателя. В случая и имайки предвид, че не работодателят е въвел нови изисквания за заемане на длъжността „учител по практическо обучение“, а същите са били определени в нормативен акт –

Наредба № 8 /08.02.2019 год. за придобиване на квалификация по професията ****“, и при липса на други твърдения или ангажирани доказателства за злоупотреба с права от негова страна, съдът приема, че възражението остава недоказано. В тази връзка съдът не приема некоректното цитиране на ТР № 4/2017 год. тъй като именно според него, налице е основаниято за прекратяване на трудовия договор по чл.328, ал.1 т.6 от КТ когато при сключването му работникът или служителът не отговаря на въведените с нормативен акт изисквания за образование и професионална квалификация. По тези мотиви, съдът намира за неоснователно и твърдението, че наредба № 8/08.02.2019 год. е приета две години преди назначаването му на работа.

В т.5 от Приложението към чл.2 „Изисквания към обучаващите“ от Наредба № 8 /08.02.2019 год. за придобиване на квалификация по професията ****“ е въведено изискването „По учебен предмет или модул от професионалната подготовка могат да преподават лица със завършено висше образование по съответната специалност“.

Страните не спорят, че ищеца е изпълнявал длъжността *** ****“.

В същото време от приложената по делото диплома за висше образование на К. С. И. е видно, че същия е придобил образователно квалификационна степен магистър специалност – ***. Приложено е и свидетелство за професионална квалификация „****“.

Съдът не споделя и доводите в исковата молба за нарушение на чл.12 от КТД, тъй като е спасено изискването на чл.14 от КТД прекратяването на трудовото правоотношение на членове на синдикатите да става след предварително съгласие на съответната синдикална организация. Към ЛТД на К. И. е приложено становище на Председателя на синдикалната организация на СБУ в ЕГ“ В.К.“ гр. Ямбол в което се заявява, че са спазени процедурите по съкращение.

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 акцесорния – за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност по чл. 344, ал.1, т.2 КТ.

С оглед изхода на спора ответникът има право на разноски за възнаграждение за един адвокат в размер на 800 лв.

Ищеца, на осн. чл. 83, ал.2, т.1 ГПК е освободен от внасяне на такси и разноски в производството.

Водим от гореизложеното, Я Р С

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от К. С. И., ЕГН: ***** против ЕГ „В.К.“ гр. Я., Булстат *** представлявана от директора Г. Д., искове по чл.344 ал.1 т.1 КТ за признаване за незаконно и за отмяна на уволнението, извършено със заповед № *** год. и по чл.344 ал.1 т.2 КТ за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „учител по практическо обучение“.

ОСЪЖДА К. С. И., ЕГН: ***** да заплати на ЕГ „В.К.“ гр. Я.,
Булстат *** сумата от 800 - разноси за настоящата инстанция.

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

Съдия при Районен съд – Ямбол: _____