

РЕШЕНИЕ

№ 6827

гр. Благоевград , 22.12.2020 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – БЛАГОЕВГРАД, I ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ в
публично заседание на петнадесети декември, през две хиляди и двадесета
година в следния състав:

Председател: Вера Г. Коева
Секретар: Филка К. Сотирова

като разгледа докладваното от Вера Г. Коева Гражданско дело №
20201210101746 по описа за 2020 година

и за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е образувано по искова молба от М. И. Д., с ЕГН *****, с постоянен адрес: гр.Благоевград, ул."Д-р Х чрез пълномощник, с която против Бюджетно звено "Заведения за социални услуги", БУЛСТАТ, 0000246950281, със седалище и адрес на управление: гр.Благоевград, пл."Г представлявана от Р- кмета на община Благоевград - при условията на обективно кумулативно съединяване са предявени искове за :

- признаване уволнението на ищцата М. И. Д., с ЕГН *****, извършено със Заповед № 345 - ЧР - БЗ/10.07.2020г. на Р - кмет на Община Благоевград, в качеството му на представляваща Община Благоевград, Бюджетно звено "Заведения за социални услуги", БУЛСТАТ, 0000246950281, с която на основание чл.328, ал.1, т.6 от КТ е прекратено трудовото правоотношение по Договор № 306/02.04.2014г. за незаконно и отменя на заповед № 345 - ЧР - БЗ/10.07.2020г. на Румен Томов - кмет на Община Благоевград, като незаконна;

- за възстановяване на ищцата М. И. Д., с ЕГН ***** - на заеманата преди уволнението длъжност "Ръководител на комплекс за социални услуги за стари хора" в Община Благоевград, Бюджетно звено "заведения за социални услуги", Булстат 0000246950281;

- за осъждане на Община Благоевград, Бюджетно звено "Заведения за социални услуги", Булстат 0000246950281 да заплати на ищеца обезщетение за оставяне без работа за периода от 11.07.2020г. до 10.01.2012г. в размер на 7500 /седем хиляди и петстотин/ лева.

Препис от ИМ е връчена на ответната страна, която в срока по чл.131 ГПК е представила писмен отговор.

Твърди се от ищеца, че ответникът е самостоятелно структурно звено, съгласно чл. 15, ал. 2, изр. 2 от ЗМСМА, в рамките на администрацията на Община Благоевград, като съгласно чл. 53 от Устройствения правилник на общинската администрация на Община Благоевград, утвърден от кмета Румен Томов на 26.02.2020г., същият е натоварен с контрола, взаимодействието и координацията на социалните услуги в общината и обединява трите действащи на територията на общината комплекса за социални услуги: Комплекс за социални услуги за деца, Комплекс за социални услуги за възрастни с увреждания и Комплекс за социални услуги за стари хора. Комплексите са утвърдени като част от структурата на ответника с решение № 135 по Протокол №7 от 31.05.2013г. на Общински съвет - Благоевград, съгласно което бюджетът на трите комплекса е в рамките на утвърдения бюджет на ответника, който е второстепенен бюджетен разпоредител.

Сочи се още, че ищцата притежава више образование, степен „Магистър“ по специалност „Финанси“, като с трудов договор №306 от 02.04.2014г. същата е назначена от ответника на длъжност „Ръководител на комплекс за социални услуги за стари хора“, като към датата на възникване на трудовото правоотношение, за изпълнение на длъжността се е изисквало висше образование със степен: Бакалавър.

Посочва се, че на 01.04.2019г. ищцата е инвалидизирана поради общо заболяване, като ѝ е определена трайно намалена работоспособност - 50 %, а с решение №1542 от 086 от 02.06.2020г. на втори състав на ТЕЛК към МБАЛ Благоевград, ищцата е преосвидетелствана, като е определен срок на трайно намалената работоспособност до 01.06.2023г., както и че на 14.05.2020г. на ищцата е връчена изменена трудова характеристика, утвърдена от действащия кмет Румен Томов, в съответствие с изменение на ЗСУ, като и според тази длъжностна характеристика за заеманата от ищеца длъжност е било необходимо единствено притежаването на висше образование бакалавър.

Сочи се, че през месец Май 2020г. в публичното пространство в Благоевград избухва скандал, тъй като се появяват твърдения, че в дома за стари хора „С в кв. „Ст, за дълъг период от време без правно основание пребивавала д-р Е Д, чиято майка е настанена там. Тъй като въпросният дом за стари хора принадлежи към Комплекса за социални услуги за стари хора, чийто ръководител е ищцата, ответникът инициирал дисциплинарно производство. В интервю за вестник Струма, зам. кмета ВП обявява, че е започнало дисциплинарно производство по отношение на ищцата и че били установени нарушения на служебните и задължения.

Действително, в рамките на инициираното дисциплинарно производство на ищцата са изискани обяснения по случая. Ищцата е била предупредена, че ще бъде уволнена дисциплинарно, ако не напусне сама заемания пост, но последващи действия по налагане на

дисциплинарни наказания не са предприемани. Вместо това, без каквито и да било предварителни индикации за промяна в изискванията на работодателя относно заеманата от ищцата длъжност, се твърди, че на 10.07.2020г. на ищцата е връчена нова длъжностна характеристика, с която са завишени изискванията включително към изискванията за образование е добавено професионално направление: „Социални дейности“. Заедно с връчването на длъжностната характеристика, на ищцата е връчена и оспорваната понастоящем Заповед №345-ЧР-БЗ/10.07.2020 год., с която е прекратено правоотношението ѝ с ответника.

Сочи се, че последното брутно трудово възнаграждение, което ищцата е получила за месец Юни, преди прекратяването на трудовия договор, е в размер на 1 250,00 лв., а от 10.07.2020г. насам ищцата е безработна.

Сочи се, че прекратяването на правоотношението е незаконосъобразно.

Ответникът е приложил неправилно разпоредбата на чл. 328, ал. 1, т. 6 от КТ вместо тази на чл. 328, ал. 1, т. 11 от КТ, поради което е уволнил ищцата без да е налично изискващото се разрешение на инспекция по труда, съгласно чл. 333 от КТ. От друга страна, дори да се приеме, че ответникът е приложил правилно разпоредбата на чл. 328, ал. 1, т. 6 от КТ, то уволнението е незаконосъобразно, поради злоупотреба с правото на ответника да определя изисквания за длъжността.

Сочи се, че уволнението е извършено без ответникът да е получил разрешение от инспекция по труда, което в настоящия казус е било необходимо, на основание чл. 333, ал. 1, т. 2 от КТ вр. с чл. 328, ал. 1, т. 11 от КТ, доколкото ищцата е трудоустроена, тъй като с решение №1542 от 086 от 02.06.2020г. на втори състав на ТЕЛК към МБАЛ Благоевград, на ищцата е определен срок на трайно намалената работоспособност до 01.06.2023г.

Поддържа се тезата, че при възникване на трудовото правоотношение, ищцата е отговаряла на изискванията за длъжността, заложили в длъжностната характеристика от 07.04.2014г.. Тя е отговаряла и на изискванията, заложили в длъжностната характеристика от 14.05.2020г. Единственото изискване, на което ищцата не отговаря, е висшето ѝ образование да е в направление: социални дейности и същото е въведено едва с длъжностната характеристика, връчена на 10.07.2020г. Следователно е настъпила промяна в изискванията за заемане на длъжността, след възникване на служебното правоотношение, вследствие на която промяна ищцата е престанала да отговаря на изискванията за изпълнение на длъжността. В тези случаи трудовото правоотношение може да бъде прекратено от работодателя, на основание чл. 328, ал. 1, т. 11 от КТ, а не на основание чл. 328, ал. 1, т. 6 от КТ.

Сочи се, че в настоящия случай, уволнението е достатъчно да бъде признато за незаконно, само поради факта, че не са налице предпоставките на посоченото в заповедта за уволнение основание на чл. 328, ал.1, т.6 от КТ. Дори и съдът да приеме, че може да се произнесе

относно законността на уволнението, проверявайки предпоставките на непосоченото в заповедта основание на чл. 328, ал.1, т.11 от КТ, то уволнението би било незаконно, тъй като ищцата се ползва със защитата на чл. 333, ал. 1, т. 2 от КТ, която норма от своя страна е приложима при уволнение по чл. 328, ал.1, т.11 КТ.

Сочи се, че уволнението е незаконно, тъй като ответникът е изменил изискванията за заемане на длъжността не по обективни причини или при добросъвестно упражняване на своя прерогатив на работодател, а именно с цел да се уволни точно ищцата.

При поддържане на твърдения в горната насока се обосновава правен интерес от предявяване на искове и тяхната основателност.

Доказателствените искания на ищца са за приемане на писмени доказателства, за допускане и назначаване на ССЕ с посочени задачи, свързани с установяване основанието и размера на иска по чл.225, ал.1 КТ, както и за събиране на гласни доказателства, чрез разпит на свидетел при довеждане.

ВЪЗРАЖЕНИЯ НА ОТВЕТНИКА:

От ответната страна предявените искове се оспорва по същество като неоснователни. Не се оспорва, че преди прекратяване на правоотношението ищцата е заемала длъжността Ръководител на комплекс социални услуги за стари хора в „Други служби и дейности по социално осигуряване , подпомагане и заетост“ , Бюджетно звено „Заведения за социални услуги“ при Община Благоевград, като трудовото правоотношение е възникнало на основание сключен между страните трудов договор № 306 – ЧР – БЗ/02.04.2014г. , както и не се спори, че трудовото правоотношение прекратено с оспорваната заповед № 345- ЧР – БЗ/10.07.2020г. на кмета на общината.

Твърди се , че обжалваната заповед е мотивирана и ясна, като работодателят е посочил ясно фактическите и правни основания за това. Сочи се, че правното основание е чл.328, ал.1, т.6 от КТ и че правоотношението се прекратява във връзка с утвърдената на 10.07.2020г. от кмета на общината длъжностна характеристика за длъжността Ръководител на комплекс за социални услуги.

Сочи се, че заеманата от ищцата длъжност преди прекратяване на правоотношението е позиционирана в Бюджетно звено „Заведения за социални услуги“, община Благоевград, в тази връзка мястото на длъжността в структурата на администрацията е наложило да бъдат въведени задължения и изисквания, съобразени с функциите на бюджетното звено и в частност на тези на Комплекса социални услуги за стари хора, съгласно Устройствения правилник на общинската администрация в сила от 26.02.2020г.

Сочи се, че в правомощията на кмета на общината е да определи какво образование, образователно – квалификационна степен и от кое професионално направление се изискват за заеманата на съответната длъжност за най – ефикасно изпълнение на функциите на

длъжността.

Сочи се, че преценката на органа по назначаването е по целесъобразност и е в изпълнение на основната за длъжността цел, като в отговора подробно са доразвити съображения в тази насока.

Обосновава се и основанието за въвеждане на висше образование , като се оспорва тезата на ищеца, че работодателят е упражнил правото си недобросъвестно и при злоупотреба с права, като се поддържа, че изменението на образованието е съобразено с нуждите на конкретната работа и в този смисъл работодателят е действал добросъвестно.

Оспорва се правото на съдебен контрол върху тази преценка. Соци се, че на основанието, на което е прекратено правоотношението не се прилага предварителната закрила по чл.333 КТ.

При поддържане на доводи в горната насока предявените икове се определят като неоснователни.

Доказателствените искания на ответника са за приемане на писмени доказателства – копие от ЛТД на ищеца, като се възразява по искането на ищеца за експертиза и за свидетел .

Правна квалификация на предявените икове - предявени са от ищеца при условията на обективно кумулативно съединяване икове с правно основание чл. 344, ал.1, т.1-3 вр. с чл.225, ал.1 от КТ.

Ищецът, редовно призован, явява се лично и с процесуален представител, като предявените икове се поддържат изцяло.

На основание чл.241, ал.1 ГПК в съдебно заседание е поискано от ищеца и допуснато увеличение на размер на предявения осъдителен иск с правно основание чл.344, ал.1, т.3 вр. с чл.225, ал.1 КТ, като същият е приет за разглеждане за сумата от 8534,82 лв., вместо за първоначално предявения по – нисък размер, като периодът е останал непроменен.

Ответната страна – редовно призована, се представлява от пълномощник, оспорва иковете по изложените в отговора съображения, които се поддържат и в съдено заседание.

По делото са приети писмени доказателства. Събрани са гласни такива чрез разпит на един свидетел при довеждане от ищеца.

Анализът на събраните доказателства, преценени във връзка с фактическите доводи на страните, сочи на установено следното:

Страните не спорят относно следните факти: а именно, че до издаване на обжалване на оспорената заповед – предмет на съдебен контрол, са се намирали в трудови

правоотношения и съответно са имали качеството на служител и работодател. С трудов договор № 306 от 02.04.2014г. и допълнително споразумение към трудовия договор от същата дата ищцата е назначена при ответника на длъжност „Ръководител комплекс за социални услуги за стари хора“, като ищцата притежава висше образование – с образователно – квалификационна степен „Магистър“ ,по специалност „Финанси“, с професионална квалификация – „Икономист“ – вж.диплома за завършено висше образование от ЮЗУ „Н.Рилски“ , представена към ЛТД . На 07.04.2014г. ѝ е връчена длъжностна характеристика за заеманата длъжност, според която за изпълнение на тази длъжност се е изисквало висше образование със степен: Бакалавър.

На 01.04.2019г. ищцата е получила Решение на ТЕЛК, според което ѝ е определена трайно намалена работоспособност – 50 %. Съгласно решение № 1542от 02.06.2020г. ищцата е преосвидетелствана, като е определен срок на трайно намалена работоспособност до 01.06.2023г.

Според утвърдения към 26.02.2020г. Устройствен правилник на общинска администрация Благоевград в чл.53 като структурно звено от общинската администрация е създадено Бюджетно звено „Заведения за социални услуги“, което осъществява координиране, контролиране и взаимодействие със социалните звена на територията на община Благоевград, както и провеждане на социалната политика в община Благоевград и обединява дейността на трите действащи на територията на общината комплекса за социални услуги: Комплекс за социални услуги за деца, Комплекс за социални услуги за възрастни с увреждания и Комплекс за социални услуги за стари хора. Комплексите от своя страна включват няколко центъра или подструктури, подробно индивидуализирани и описани в правилника. Комплексите са утвърдени като част от структурата на ответника с решение № 135 по Протокол № 7 от 31.05.2013г. на Общински съвет Благоевград, чиито бюджет на новосъздадените структури е в рамките на утвърдения бюджет на Бюджетно звено „Заведения за социални услуги“, поради което и на основание чл.15, ал.2, изреч.2 –ро от ЗМСМА е самостоятелно звено в рамките на администрацията на община Благоевград.

Като писмено доказателство е представена и приета публикация на статия във вестник Струма /л.39 и сл./. В съдържанието на статията е отразено, че срещу ищеца е започнало дисциплинарно производство. Доказателства, че спрямо ищцата е било образувано дисциплинарно производство се съдържат и в личното ѝ трудово досие , като са изискани обяснения по реда на чл.193 от КТ с изх.№ 729/25.06.2020г. и такива са предоставени на работодателя от ищеца, но липсват данни за приключване на производството с издаване на заповед или друг акт.

На 14.05.2020г. на ищцата е връчена нова длъжностна характеристика, утвърдена от кмета на общината. Според раздел X на тази длъжностна характеристика образованието, необходимо за заемане на длъжността е посочено като висше, степен: Бакалавър.

На 10.07.2020г. на ищцата е връчена нова длъжностна характеристика, в която изискванията за заемане на длъжността са променени, като спрямо необходимото образование е добавено професионално направление: „Социални дейности“. Заедно с връчване на характеристиката на същата дата на ищцата е връчена и обжалваната Заповед № 345-ЧР – БЗ/10.07.2020г.

С тази заповед, считано от 13.07.2020г. е прекратено трудовото правоотношение с ищцата, на основание чл.328, ал.1, т.6 от КТ във връзка с утвърдената от кмета на общината на 10.07.2020г. длъжностна характеристика за длъжността „Ръководител на комплекс за социални услуги за стари хора, с мотиви, че придобитото от служителите висше образование, с образователно – квалификационна степен „Магистър“ по специалност „Финанси“, не попада в професионално направление „Социални дейности“, съгласно Постановление № 125 на МС от 24.06.2002г. за утвърждаване Класификатор на областите на висше образование и професионалните направления, с оглед на което служителят не отговаря на изискването за образование за заемане на длъжността Ръководител на комплекс за социални услуги за стари хора, определено в раздел X от длъжностната характеристика за длъжността, утвърдено от кмета на общината на 10.07.2020г.

Разпитаният по делото св.Л дава сведения относно качеството и начина на справяне на ищеца с работата, които показания са неотносими към отразеното в обжалваната заповед основание за прекратяване на правоотношението, поради което гласните доказателства не следва да се кредитират.

От записванията в трудовата книжка на ищеца, както и от Регистрационна карта и Служебна бележка с изх.№ 60-08-01-75021/15.12.2020г. от Агенцията по заетостта се установява / а и страните не оспорват/ фактът, че от прекратяване на правоотношението до приключване на устните състезания по делото ищцата е останала без работа. Не се спори между страните и на това основание в съдебно заседание е прието за ненуждаещи се от доказване и фактът, че пълният отработен от ищеца месец преди прекратяване на правоотношението е м.април 2020г., за който е получила брутно трудово възнаграждение в размер на 1422,47 лв. /удостоверение от ответника с изх.№ 1423 от 16.11.2020г./.

Така установеното от фактическа страна, сочи на установено следното:

По правната квалификация: предвид фактическите твърдения за спорни факти, въз основа на които се обосновава искането за защита сочат на предявени кумулативно искове - за признаване за незаконно прекратяване на трудово правоотношение и отмяна като незаконосъобразна заповедта, с която това е направено - чл.344, ал.1, т.1 КТ, за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност - чл.344, ал.1, т.2 КТ; както и осъдителен иск за заплащане на обезщетение за оставяне без работа в резултат на незаконното уволнение - чл.344, ал.1, т. 3 КТ вр. с чл.225, ал.1 КТ.

По допустимостта: предявените искове са процесуално допустими, доколкото с оглед

твърденията на ищеца страните има съответно качеството на служител и работодател по трудово правоотношение. Правото на иск е надлежно упражнено с подаване на редовна искова молба и при наличието на положителните предпоставки и липсата на отрицателни такива.

По същество:

По иска за признаване на уволнението за незаконно и отмяна на заповедта, с която работодателят е упражнил субективното си потестативно право на уволнение:

От чл.53 от представения Устройствен правилник на общинската администрация Благоевград и решение № 135 по Протокол №7 от 31.05.2013г. на Общински съвет Благоевград се установява, че в структурата на община Благоевград съществуващ няколко комплекса, някои от тях обединени в звена със самостоятелни бюджети, както и възможност самостоятелно да наемат работници или служители по трудово правоотношение. Ето защо в случая следва да се приеме, че страна по спорното материално правоотношение и имащо качеството на работодател по см. на § 1, т.1 от ДР на КТ е Бюджетното звено „Заведения за социални услуги“. Последното има самостоятелна и отделна регистрация в регистър БУЛСТАТ, утвърден бюджет, което го прави икономически обособена структура в рамките на община Благоевград, както и организационно и икономическо обособено и самостоятелно наемащо работници и служители по трудово правоотношение.

Предмет на обжалване е Заповед № 345-ЧР-БЗ/10.07.2020г. , с която на основание чл.328, ал.1, т.6 от КТ е прекратено правоотношението с ищцата с мотив- липса на необходимото образование по последно утвърдената длъжностна характеристика и по – специално липса на висше образование, което да попада в професионално направление „Социални дейности“ .

Работодателят се е позовал на изменението на изискването за образование на основание Постановление № 125 на Министерски съвет от 24.06.2002г .за утвърждаване на Класификатор на областите на висше образование и професионалните направления и на това основание на 10.07.2020г. е утвърдил нова длъжностна характеристика за заеманата от ищеца длъжност, според която изискуемото образование е определено като висше, образователно – квалификационна степен – магистър, област на висшето образование – Социални, стопански и правни науки, като за първи път в тази длъжностна характеристика е посочено, че образованието следва да е в професионалното направление - Социални дейности.

Ищецът оспорва наличието на визираното от работодателя основание за прекратяване на правоотношението, като сочи, че фактическото основание е с друга правна квалификация – тази по чл.328, ал.1, т.11 от КТ.

В тази връзка, разграничението на основанията за уволнение по чл.328, ал.1, т.6 КТ и

чл.328, ал.1, т.11 КТ е разрешен противоречиво от състави на Върховния касационен съд в решения, постановени по реда на чл. 290 ГПК.

В решение №208 от 23.03.2010 г. по гр. дело №650/2009 г. на ВКС, III г.о. и решение №204 от 24.08.2016 г. по гр. дело №6196/2015 г. на ВКС, IV г.о. се приема, че двата фактически състава за уволнение по чл.328, ал.1 т.6 и т.11 включват промяна на изискванията за заемане на длъжността по трудово правоотношение, като в хипотезата по т.6 промяната касае изискванията за образование или квалификация, а тази по т.11 – всички останали, необходими за изпълнение на трудовите функции.

В цитираното от ищеца решение №295 от 09.12.2014 г. по гр. Дело №979/2014 г. на ВКС, IV г.о. е възприето различно становище. Според това решение съгласно чл. 328, ал.1, т.6 КТ работодателят може да прекрати трудовия договор едностранно, когато работникът или служителят не притежава необходимото образование или професионална квалификация за изпълняваната работа. Съгласно чл. 328, ал.1, т.11 КТ, за работодателя възниква право да прекрати трудовия договор при промяна в изискванията за заемане на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях.

Разликата между така уредените в закона възможности следва от съдържанието на самите текстове – в първия случай, трудовият договор е сключен при липса на необходимото образование или квалификация на работника за изпълнение на длъжността. Втората хипотеза визира настъпването на промяна в изискванията, т.е. изменението е настъпило след сключване на трудовия договор. И двете хипотези включват всички изисквания за заемане на длъжността – образование и квалификация, в т.ч., квалификация компютърна грамотност, квалификация като водач на превозно средство, владее на чужди езици и пр. и уреждат възможността за прекратяване на трудовия договор с работник, който не отговаря на изискванията за заемане на определена длъжност в зависимост от това дали трудовият договор е сключен при начално несъответствие на изискванията за заемане на длъжността или тези изисквания са променени впоследствие.

Основанието по т.11 на чл. 328 КТ не е частен случай на основанието по т. 6 на чл. 328 КТ. Извод, че в основанието по т.11 на чл. 328 КТ са включени само други изисквания, извън тези за образование и квалификация, не следва както от прочита на текстовете на закона, така и от систематичната им подредба, нито от тълкуването им с оглед изчерпателното уреждане на възможностите за извънсъдебно упражняване на потестативното право за прекратяване на трудовия договор. Да се приеме, че чл. 328, ал.1, т.11 КТ обхваща само случаите, когато са въведени нови изисквания извън образование и квалификация, би означавало да се изключи възможността да бъде прекратен трудов договор, сключен при начална липса на съответните изисквания, каквито ограничителни условия няма и не би могло да бъдат предвидени от законодателя. Разбирането, че чл. 328, ал.1, т.6 КТ е приложим само в случаите, когато липсата на образование или квалификация се явява след сключване на трудовия договор, би изключило възможността работодателят

да прекрати трудовия договор, сключен при липсата на тези изисквания. Договорът, сключен при липса на необходимото образование или квалификация е недействителен само в случаите, когато тези изисквания са нормативно установени, като във всички други случаи, когато работодателят е определил изискванията с вътрешен устройствен акт или с длъжностна характеристика, трудовият договор е валиден, независимо че назначеният служител не отговаря на изискванията за длъжността и именно в тези случаи, работодателят разполага с възможността да прекрати трудовия договор на основание чл. 328, ал.1, т.6 КТ.

Поради констатираното противоречие в практиката на Върховния касационен съд, относно фактическия състав на цитираните два текста за прекратяване на трудовото правоотношение, с разпореждане от 16.11.2017г. е постановено образуване на Тълкувателно решение от ГК на ВКС по въпроса „Кои са отличителните признаци на основанията за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 6 КТ и чл. 328, ал. 1, т. 11 КТ и какво е съотношението между тях?“. Към настоящия момент няма постановено тълкувателно решение.

В случая се установява, че още към датата на възникване на трудовото правоотношение с ищеца същата е притежавала висше образование, с образователно – квалификационна степен „Магистър“ ,по специалност „Финанси“, с професионална квалификация – „Икономист“. Според утвърдената към този момент длъжностна характеристика за длъжността изискванията за образование са за степен – висше и образователно – квалификационна – бакалавър. Към момента на възникване на трудовото правоотношение е било в сила Постановление № 125 на МС от 24.06.2002г. за утвърждаване на Класификатор на областите на висше образование и професионалните направления. От последното обаче не възниква задължение за работодателя да предвиди и утвърди минимални изисквания за заемане на определена длъжност, в частност спрямо ищеца. Това Постановление, на което се позовава в уволнителната заповед работодателят, е било в сила и към датата на утвърждаване на длъжностната характеристика, връчена на ищцата на 14.05.2020г. – вж. л.35 -38, в което изискването за степента на образование и образователно – квалификационна степен не са променени. Едва с утвърдената на 10.07.2020г. /няколко месеца по – късно/ нова длъжностна характеристика е завишено изискването за образователно – квалификационната степен – от бакалавър на магистър, което последно ищцата притежава, но е добавено и ново образователно изискване относно професионалното направление – социални дейности.

Следва да се отбележи обаче, че с утвърждаването на този класификатор на областите на висше образование и професионални направления не възниква нормативно основание в конкретния случай за работодателя за извършване на промяна в изискванията за притежаване от ищеца образование. В случая работодателят е направил това с изменението на длъжностната характеристика без за това да е налице нормативно задължение за него. Възможността обаче за изменение на изискванията за заемане на една длъжност, в частност на притежаваното образование и квалификация, са в изключителното правомощие на работодателя и част от неговата работодателска власт, като съдът счита, че това може да се

направи по всяко време на съществуване на трудовото правоотношение стига обаче да бъде упражнено в съответствие с императивните правила и при законосъобразно упражняване на това право. Трайна и непротиворечива е практиката на съдилищата, че погрешно посочена /или дори непосочена/ правна квалификация в заповедта няма отношение към законността на уволнението, ако заповедта съдържа текстови мотиви, позволяващи проверка на съда за наличието на елементите на приложимата правна норма /така решение на ВКС III ГО по гр. д. № 119/2010 г., решение на ВКС IV ГО по гр. д. № 1413/2010 г./.

Ето защо и предвид липсата на задължително произнасяне по тълкуването относно този въпрос на ВКС, в случая няма основание да се отрече правото на работодателя по реда на чл.328, ал.1, т.6 от КТ и след възникване на правоотношението да измени изискванията за притежавано образование и/или професионална квалификация стига това да е в съобразено с естеството на работата и да не се касае до превратно упражняване на права.

Според трайната съдебна практика на ВКС, 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. С оглед спецификата на работата и нуждите на предприятието работодателят може да въведе и по - високи изисквания за образование и квалификация за заемане на определена длъжност, след възникване на трудовото правоотношение, чрез промени в длъжностната характеристика. Това правомощие е въпрос на работодателска целесъобразност и не подлежи на съдебен контрол. Само при довод за злоупотреба с право следва да се извърши проверка, дали изменението в изискванията за заемане на длъжността е въведено с оглед нуждите на работата и в този смисъл, дали работодателят е действал добросъвестно в съответствие с чл. 8, ал. 1 КТ, т.е. . дали изменението в изискванията за заемане на длъжността е въведено с оглед нуждите на работата и дали работодателят действа равнопоставено по отношение на всички заети лица, или единственото му желание е чрез законово допустими средства да постигне една, единствена цел – прекратяване на трудовия договор с конкретен работник или служител.

В този смисъл са решения по гр. дело № 1716/2000 г., трето г. о. ВКС; гр. дело № 1212/2004 г., трето г. о. ВКС; гр. дело № 254/2009 г., четвърто г. о. ВКС, по чл. 290 ГПК; гр. дело № 621/2010 г., трето г. о. на ВКС по чл. 290 ГПК; гр. дело № 686/2010 г., четвърто г. о. на ВКС по чл. 290 и решение № 2174/09.01.2007 г. трето г. о. на ВКС. В този смисъл е и Решение №248/23.04.2010 по дело №254/2009 на ВКС, ГК, IV г.о.

Ако е релевиран довод за злоупотреба с работодателски права, ищецът носи тежестта по пътя на пълно и главно доказване да обори добросъвестността на работодателя при прекратяване на трудовото правоотношение, като за да е осъществено нарушение на чл. 8, ал. 1 КТ, съдът преценява наличен ли е обективен интерес от промяна в изискванията за заемане на длъжността, а единствено фактите, обосноваващи твърдението за злоупотреба с

права. При различни казуси едни и същи обстоятелства могат да установяват или не злоупотреба с работодателски права, в зависимост от конкретната преценка за преследваната от работодателя цел и дали единствената му цел е прекратяване на трудовия договор с конкретния работник или служител.

Въпреки указването, че в случая тежест да установи законосъобразно упражняване на това право на изменение на изискването за образование е възложено на работодателя по арг. на чл.8, ал.2 от КТ, ищецът е представил по делото доказателства, от които може да се направи извод, че действията в случая на работодателя не са от обективно естество, а се цели прекратяване на правоотношението именно с този ищец. От утвърдената от същият този работодател последна длъжностна характеристика към 14.05.2020г. не са променени изискванията за степен на образование, за образователно – квалификационна степен и не са посочени допълнителни изисквания към образованието с конкретизиране и на вида професионално направление, въпреки и че към този момент е бил действащ класификатора на областите на висше образование и професионалните направления, на който се позовава в уволнителната заповед ответника. Едва след образуване на дисциплинарно производство срещу ищеца, което няма данни да е приключило с някакъв акт на работодателя, при липса на нормативно основание за това /класификаторът, на който се позовава работодателя, не създава императивни задължения за работодателя в тази насока, доколкото в него се детайлизират базисни понятия и същите са систематизирани по съответни области на образование/ - работодателят е изменил изискването за образование чрез добавяне на конкретно изискване за професионално направление. Анализа на последователно осъществилите се във времето факти поддържат и установяват тезата на ищеца, че в случая с визираното изменение на изискването за образование чрез добавяне на изискване за конкретно професионално направление е в насока постановяване на изискване, на което ищцата обективно не отговаря с цел прекратяване на правоотношението именно с този служител на визираното основание.

Това сочи на извод за злоупотреба с правото на работодателя да определя изискването за образование и квалификация на служителите и работниците за организиране на работния процес с цел неговото по ефективно управление и контрол.

В случая не се установи обективно нуждата от промяна на професионалното направление два месеца след утвърждаване от същия работодател на длъжностната характеристика от 14.05.2020г. В случая следва се държи сметка и на фактът, че заеманата от ищеца преди уволнението длъжност е била ръководна, т.е. необходими са и мениджърски, административно- ръководни умения, а не само чисто социални познания, доколкото последните необходими при пряко изпълнение на трудова дейност/функции в структурите на съответните комплекси, представляващи част от бюджетното звено, на което е била ръководител ищцата, доколкото въведеното с последно утвърдената длъжностна характеристика професионално направление – Социални дейности е в една и съща област на висше образование, придобито от ищеца – Социални, стопански и правни науки.

По изложеното, съдът счита, че въведените нови изисквания, в частност в случая промяната на образованието в насока въвеждане на изискване висше образование в професионално направление „Социални дейности“, не се установи, че е във връзка с характера на работата, наложено е обективно от нуждите ѝ с оглед промяната на задълженията, отговорностите и необходимата компетентност за изпълнението ѝ.

При това положение съдът намира, че при уволнението на ищеца на основание чл.328 ал.1 т.6, пр.1-во от КТ работодателят е нарушил принципа на добросъвестност, установен в чл.8 ал.1 от КТ, упражнил е превратно и е злоупотребил с потестативното си право едностранно да измени изискванията за образование и да уволни ищеца, поради което уволнението се явява незаконно и следва да бъде отменено.

По иска по чл.344, ал.1, т.2 КТ:

При това положение е основателен искът за възстановяване на заеманата от ищеца преди уволнението длъжност – "Ръководител на комплекс за социални услуги за стари хора" в Община Благоевград, Бюджетно звено "заведения за социални услуги", Булстат 0000246950281.

По осъдителния иск с правно основание с чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ вр. с чл. 225, ал.1 от КТ:

Основателността на иска предполага наличието на няколко предпоставки - отмяна на уволнението като незаконно, оставането без работа като негова последица и пропуснатата полза за работника в размер на брутното му трудово възнаграждение за не повече от 6 месеца, считано от датата на прекратяване на правоотношението. В настоящия случай уволнението е признато за незаконно по гореизложените съображения. При условията на пълно и главно доказване ищецът установи, че е останал без работа в резултат на незаконното уволнение /приет за ненуждаещ се от доказване факт, който не е спорен между страните/, както и размера на полученото от ищеца БТВ за пълния отработен месец, предхождащ уволнението е м.04.2020г. и полученото за този месец БТВ е в размер от 1422,47 лв. В тежест на ищеца е да установи горните елементи и то в преклузивните за това срокове /така Тълкувателно решение № 6 от 15.07.2014г. по т.д.№ 6/2013г. на ОСГК на ВКС/.

Размера на това обезщетение следва да се определи на база последното получено от ищеца брутно трудово възнаграждение през месеца, предхождащ уволнението – арг. чл.228 от КТ. Затова искът по чл. 225, ал. 1 от КТ следва да бъде уважен до поискания и заявен увеличен по реда на чл.214 ГПК размер от 8534,82 лв. В случая се касае до обезщетение със заместващ трудовото възнаграждение характер, поради което и следва да се отчита социалния характер на това плащане и в този смисъл и с оглед конкретиката на случая , а именно изтичане на незначителната част от периода към момента на течение на сроковете за влизане на решението в сила, следва да се определи и като своеобразна императивна материална правна норма, поради естеството и функцията на обезщетението. То е

предвидено за обезвреда на вреди, получени в резултат на оставането без работа в резултат на незаконното уволнение и то при максимално предвиден период от шест месеца. Искът по чл.225 ал.1 КТ следва да се уважи за целия период, за който е предявен- за шест месеца след прекратяване на трудовото правоотношение. Вярно е, че силата на пресъдено нещо на решението възниква с влизането му в сила и преклудира фактите, които са настъпили до приключване на устните състезания. В случая се касае за отрицателния факт на оставане на ищеца без работа за целия шестмесечен период след уволнението, който период изтича с изтичане на срока и за въззивно обжалване на решението. При установено от ищеца, че е доказал в първата инстанция оставането си без работа след уволнението, а работодателят не твърди настъпване на опровергаващ факт-започване на работа по трудово правоотношение, на ищеца следва да се присъди обезщетение по чл.225 ал.1 КТ за целия шестмесечен период, за който се претендира това обезщетение. Тежестта на доказване на ищеца по този иск се разпростира върху установяването на факта на оставането без работа след уволнението, но не е длъжен да установява, че това състояние продължава за всеки момент от процесния шестмесечен период. При отсъствие, както на насрещно твърдение, а така също и на насрещно доказване от работодателя за настъпили нови обстоятелства /а именно, че ищеца е започнала работа по друго трудово правоотношение и получава трудово възнаграждение/ е достатъчно, за извода, че ищеца е провел възложеното му по разпределената доказателствена тежест главно доказване и искът следва да се уважи в предявения му размер за период от 6 месеца след уволнението..Вярно е, че предмет на доказване в гражданския процес е дали спорното право съществува или не към момента на приключване на съдебното дирене, но доколкото такова е допустимо и да се проведе и във въззивната инстанция, пред която, ако работодателят твърди, че междувременно са се осъществили други факти, които имат отношение към елементите от фактическия състав на чл.225, ал.1 от КТ би следвало да проведе насрещното им доказване /арг. чл.235, ал.3 от ГПК/. В случая се касае за отрицателен факт, който предопределя съществуването на притезанието за обезщетение без да е нужно доказването му във всеки момент на шестмесечния период по чл.225 ал.1 КТ, поради което това вземане се дължи за целия 6 - месечен посочен от ищеца период.

Тъй като се касае до парично вземане, като такова е лихвоносно и по арг. на чл.86 от ЗЗД се дължи и законна лихва върху горната сума, считано от подаване на иска до изплащането му /така Тълкувателно решение № 3 от 19.03.1996г. по гр.д.№ 3/95г., ОСГК/.

По разностките:

С оглед изхода от спора и по аргумент на противното на чл.359 от КТ и на основание чл.78, ал.1 от ГПК ответната страна дължи да заплати по сметка на РС Благоевград дължимата държавна такса по исковете— по неоченяемите по чл.344, ал.1, т.2 и т.2 от КТ — в размер на по 80,00 лева за всеки един от тях - арг. чл.3 от ТДТССГПК/, а по оценяемия - по чл.344, ал.1, т.3 вр. с чл.225, ал.1 от КТ - 391,39 лв. /определена на осн. чл.71, ал.1 вр. с чл.69, ал.1, т.1 от ГПК вр. с чл.1 от Тарифа за държавните такси, които се събират от съдилищата по

ГПК/ или общо сума в размер на 501,39 лв. за дължими държавни такси.

С оглед изхода от спора, на основание чл. 78, ал. 1 от ГПК вр. с чл.80 от ГПК на ищеца следва да се заплатят от ответната страна направените разноски по делото. Направени са такива за адвокатско възнаграждение в общ размер от 700 лв.

По арг. на чл.242, ал.1 от ГПК следва да се постанови предварително изпълнение на решението, в частта, с която е присъдено обезщетение по чл.225, ал.1 от КТ.

Водим от горното и на основание чл.344, ал.1, т.1, т.2 и т.3 КТ вр. с чл. 225, ал.1 от КТ и чл.78, ал.1 от ГПК, съдът

РЕШИ:

ПРИЗНАВА УВОЛНЕНИЕТО ЗА НЕЗАКОННО и ОТМЕНЯ като незаконосъобразна Заповед № 345 - ЧР - БЗ/10.07.2020г. на - кмет на Община Благоевград, в качеството му на представляващ Община Благоевград, Бюджетно звено "Заведения за социални услуги", БУЛСТАТ, 0000246950281, с която на основание чл.328, ал.1, т.6 от КТ е прекратено трудовото правоотношение с ищеца, възникнало по Договор № 306/02.04.2014г.

ВЪЗСТАНОВЯВА М. И. Д., с ЕГН *****, с постоянен адрес: гр.Благоевград, ул."Д-р Хр на заеманата преди уволнението длъжност – "Ръководител на комплекс за социални услуги за стари хора" в Община Благоевград, Бюджетно звено "заведения за социални услуги", Булстат 0000246950281.

ОСЪЖДА Бюджетно звено "Заведения за социални услуги", БУЛСТАТ, 0000246950281, при община Благоевград, представлявано от кмета Рда заплати на М. И. Д., с ЕГН *****, с постоянен адрес: гр.Благоевград, ул."Д-р Х сумата от 8534,82 /осем хиляди триста и четири лева и осемдесет и две стотинки/ лв., представляваща обезщетение по чл. 225, ал. 1 от Кодекса на труда, за времето, през което е останала без работа поради незаконното уволнение, считано за шест месеца, считано от датата на прекратяване на правоотношението – 11.07.2020г. до 10.01.2021г., ведно със законната лихва върху горната сума, считано от датата на подаване на иска – 09.09.2020г. до изплащането на дължимото.

На основание чл.242, ал.1 от ГПК, ПОСТАНОВЯВА предварително изпълнение на Решението, в частта му относно присъдения размер обезщетение по чл.225, ал.1 от КТ.

ОСЪЖДА, на основание чл.78, ал.1 от ГПК, Бюджетно звено "Заведения за социални услуги", БУЛСТАТ, 0000246950281, при община Благоевград, представлявано от кмета Румен Томов да заплати на М. И. Д., с ЕГН *****, с постоянен адрес: гр.Благоевград, ул."Д-р Х сумата от 700,00 /седемстотин/ лева разноски по делото за адвокатско възнаграждение.

ОСЪЖДА Бюджетно звено "Заведения за социални услуги", БУЛСТАТ, 0000246950281, при община Благоевград, представлявано от кмета Р да заплати по сметка на Районен съд Благоевград сумата от 501,39 /петстотин и един лева и тридесет и девет стотинки/ лв., представляваща дължими държавни такси по уважените искове по чл.344, ал.1, т.1, т.2 и т.3 от КТ вр. с чл.225, ал.1 от КТ, както и 5 /пет/ лева за служебно издаване на изпълнителен лист за събиране на горната сума.

На основание чл.259, ал.1 ГПК, Решението може да се обжалва от страните в 2- седмичен срок, считано от 29.12.2020г. с въззивна жалба, подадена чрез РС Благоевград до ОС Благоевград.

НА основание чл.7, ал.2 ГПК, препис от решението да се връчи на страните.

Съдия при Районен съд – Благоевград: _____