

# РЕШЕНИЕ

№ 303

гр. Ямбол, 18.07.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – ЯМБОЛ, II ВЪЗЗИВЕН СЪСТАВ**, в публично заседание на единадесети юли през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Красимира В. Тагарева

Членове: Галина Ив. Вълчанова Люцканова  
Яна В. Ангелова

при участието на секретаря П.Г.У.

като разгледа докладваното от Яна В. Ангелова Въззивно гражданско дело № 20232300500297 по описа за 2023 година

Производството е по реда на чл.258 и сл. ГПК.

Образувано е по въззивна жалба на К. М. С. от гр. Ямбол, ЕГН \*\*\*\*\*, подадена чрез пълномощник- адв. М. Х. от АК- Ямбол, против Решение № 242 от 26.05.2023г. на Ямболски районен съд, постановено по гр.д.№ 668/2023г. по описа на същия съд, с което предявените от ищцата К. М. С. против Областна администрация- гр. Ямбол, представлявана от областния управител на област Ямбол Г. Ч., искове с правно основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ- за признаване за незаконно и за отмяна на уволнението, извършено със Заповед № ФС- 0306- 00005 от 13.02.2023г.; чл.344, ал.1, т.2 от КТ- за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „главен специалист“ и чл.344, ал.1, т.3, вр. чл.225, ал.1, за заплащане на обезщетение за оставане без работа, са отхвърлени и ищцата е осъдена да заплати на ответника сумата от 300.00 лева– разноски по делото.

Оплакването на въззивницата е за неправилност и необоснованост на решението, постановено при допуснати нарушения на процесуалните правила. Излага се, че съдът не е изпълнил процесуалното си задължение да обсъди доказателствените средства поотделно и в съвкупност с останалите доказателствени източници, като не е извършил и анализ на представената по делото длъжностна характеристика за длъжността „Управител, търговия на дребно“, в резултат на което неправилно и незаконосъобразно е приел, че тази длъжност не е длъжност в администрацията по смисъла на закона, а е с свързана с ръководство и контрол на работници в магазин за търговия на дребно, както и че неправилно е прието от ЯРС, че за

заемане на длъжността „главен специалист“ се изисква професионален опит в администрацията. Твърди се, че съгласно Класификатора на длъжностите в администрацията, длъжността „главен специалист“ не е ръководна длъжност, а е експертна длъжност със спомагателни функции, заемана по трудово правоотношение, за заемането на която се изисква средно образование и професионален опит от две години, без да е необходимо професионалният опит да е придобит в администрацията, като това се установявало и от длъжностната характеристика на въззивницата. Последната сочи, че в случая няма нормативно изискване професионалният опит да е придобит в администрацията, тъй като заеманата длъжност не е държавна, а по трудово правоотношение. Оспорен е и изводения от първоинстанционния съд извод, че функциите, определени в длъжностната характеристика за длъжността „главен специалист“ и „управител, търговия на дребно“ не са сходни и не се припокриват, като се твърди, че от приложените характеристики за двете длъжности се установява, че за тях са въведени почти идентични функции и задължения, в това число и познаване на нормативните документи, ръководене и контролиране на работата, участие в процеса на атестиране на работниците, изпълняване на функциите на материално отговорно лице във връзка с получаване и съхранение на документи, осъществяване на организационни връзки, отговорност за екипа.

Въззивницата сочи, че в конкретния случай още към момента на назначаването ѝ на работа, както и към настоящия момент, тя притежава необходимото образование и професионален опит, което се изисква за заемане на длъжността и позоваването на работодателя на основанието за прекратяване на индивидуалния трудов договор по чл. 328, ал. 1, т. 6 КТ- за липса на изискуемите образование и/или професионална квалификация, противоречи на общия принцип, установен в чл. 57, ал. 2 от Конституцията на Република България- да не се допуска злоупотреба с права и тяхното упражняване, ако то накърнява права и законни интереси на другите. Твърди се, че в тези хипотези прекратяването на трудовия договор не може да е поради поведението на работника или служителя, тъй като основанието за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 6 КТ е безвиновно, не е поради причина, че работникът или служителят не отговаря на въведените от работодателя с длъжностната характеристика и/или щатното разписание минимални изисквания за образование и квалификация, които с приемането на работа на работника двете страни по договора са се съгласили, че не представлява обективна пречка за изпълняваната работа. Жалбоподателката сочи, че работодателят няма право да прекрати трудовия договор на основание чл. 328, ал. 1, т. 6 КТ, като се позове на тяхната липса като обективна пречка, която не позволява на работника или служителя да изпълнява заеманата длъжност, освен ако не е знаел и не е могъл да узнае за това, но в случаят всички изискуеми документи от работодателя за сключване на трудовия договор, са му били предоставени при постъпване на работа от ищцата. В този случай, липсата на притежаваните от работника или служителя образование и/или професионална квалификация при сключване на трудовия договор, когато изискванията не са нормативно установени, а са били въведени от работодателя, се твърди, че не може да бъде основание за законосъобразно прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 328, ал. 1, т. 6 КТ поради това, че липсва новонастъпил юридически

факт като основание за едностранно прекратяване на трудовия договор, поради което счита, че е налице злоупотреба с право от страна на работодателя.

По тези съображения се настоява за отмяна на решението на ЯРС, постановяване на ново решение от въззивния съд, с което предявените искиове да бъдат уважени. Претендира се и присъждане на направените по делото разноски.

В съдебно заседание пред въззивния съд въззивната жалба се поддържа от пълномощникът на въззивницата по съображенията, изложени в същата.

В срока по чл.263 ГПК въззиваемата страна- Областна администрация- гр. Ямбол, чрез областния управител Г. Ч., е депозирала писмен отговор, с който е оспорила въззивната жалба по изложените съображения, споделящи напълно мотивите на районния съд.

Поддържа се, че от доказателствата по делото е било установено, че длъжностите, които ищцата е заемала преди постъпване на работа в Областна администрация Ямбол са с наименования „управител, търговия на дребно (магазини на самообслужване)", „продавач - консултант", „барман", „готвач" и при сравнението на системата от функции, задължения и изисквания, утвърдени с длъжностната характеристика за длъжността „главен специалист" в Областна администрация Ямбол, Дирекция „Административен контрол, регионално развитие и държавна собственост" с тези, характерни за заеманите от ищцата преди назначаването ѝ на процесната длъжност, са налице съществени различия между тях, като предходно заеманите длъжности не включват изпълняването на функции по набиране, обработване и оформяне на информация, регистриране на документи и административно обслужване. Според въззиваемата страна пред първоинстанционния съд е било установено, че съществуват различия при сравнение на длъжностните характеристики, представени от ищцата и длъжностната характеристика за длъжността „главен специалист", като тези длъжности съдържат различия както в основната цел и областите на дейност, представляващи функционалната характеристика на всяка от тях, така и във възложените им преки задължения и отговорности. Тъй като целта, функциите и задълженията на сравняваните длъжности не се припокриват с функциите и задълженията на заеманата от въззивницата длъжност „главен специалист", се твърди, че не можа да се обоснове извод за придобиване на минимален професионален опит.

Като неоснователни са оспорени оплакванията на въззивницата, съдържащи се във въззивната жалба, че уволнението е незаконно, тъй като не са налице изискванията на чл. 328, ал. 1, т. 6 от КТ. В тази връзка се твърди, че приложимите нормативни актове в трудовоправните отношения между ищцата и Областна администрация Ямбол са Наредбата за прилагане на класификатора на длъжностите в администрацията и Класификаторът на длъжностите в администрацията, доколкото съгласно чл. 2, ал. 1 от НПКДА е посочено, че длъжност в администрацията е нормативно определена позиция, която се заема по служебно или по трудово правоотношение. Нужният за заемане на длъжността професионален опит е нормативно определен от разпоредбите на Класификатор на длъжностите в

администрацията и Наредба за прилагане на класификатора на длъжностите в администрацията. Според въззиваемата страна КТ е приложим и когато трудовият договор е сключен в нарушение на нормативно установените изисквания за заемане на съответната длъжност, тъй като до момента на обявяване на недействителността от съда ще е налице валидно трудово правоотношение, което няма пречка да бъде прекратено при наличие на предвидените в закона хипотези, като се позовава на Тълкувателно решение № 4/01.02.2021 г. по ТД № 4/2017 г. на ВКС, ОСГК, т. 1Б.

Оспорват се доводите във въззивната жалба за незаконосъобразност на уволнението, на основание немотивираност на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата, като се сочи, че в оспорената заповед, с която се прекратява трудовото правоотношение на ищцата, като правно основание е посочен чл. 328, ал. 1, т. 6 от КТ, и е уточнено, че служителят не отговаря на въведените с нормативен акт минимални изисквания за заемане на длъжността- наличие на 2 години професионален опит, както и е посочена връзката с Наредбата за прилагане на класификатора на длъжностите в администрацията и Класификатора на длъжностите в администрацията, при което за служителя е било ясно кои са фактите в обективната действителност, поради които трудовото правоотношение се прекратява.

Като неоснователни са оспорени и оплакванията, съдържащи се във въззивната жалба, че е налице злоупотреба с права, с твърдения, че такава хипотеза би била налице само когато се установи, че единственото желание на работодателя е чрез законово допустими средства да постигне една-единствена цел- прекратяване на трудовия договор с конкретен служител или работник, каквото в случая не е налице.

По изложените в отговора на въззивната жалба доводи и такива, изложени в представени по делото писмени бележки, се настоява за потвърждаване на първоинстанционното решение като правилно и законосъобразно, нестрадащо от посочените във въззивната жалба пороци, с присъждане на юрисконсултско възнаграждение пред въззивната инстанция.

Ямболският окръжен съд, като взе предвид становищата на страните и след като обсъди събраните по делото доказателства в рамките на въззивната жалба, намира за установено от фактическа страна следното:

Първоинстанционният съд е сезиран с искова молба, подадена от К. М. С., с която са предявени обективно кумулативно съединени искове срещу Областна администрация- гр. Ямбол, както следва: иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ- за признаване за незаконно и отмяна на уволнението на ищцата, извършено със Заповед № ФС- 0306- 00005 от 13.02.2023 г.; иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ- за възстановяване на ищцата на заеманата преди уволнението длъжност „главен специалист“ и иск с правно основание чл.344, ал.1, т.3, вр. чл.225, ал.1 от КТ- за заплащане на обезщетение за оставане без работа в резултат на незаконното уволнение за период от шест месеца за сумата от 7 200.00 лв.

В исковата молба ищцата твърди, че по силата на трудов договор от 25.03.2022 г. е работила в ответната Областна администрация, на длъжност „главен специалист“, като трудовото правоотношение е било прекратено на основание чл. 328, ал.1, т.6 КТ с оспорената заповед от 13.02.2023 г., считано от 14.02.2023 г. Ищцата счита, че както към момента на назначаването ѝ, така и към момента на прекратяване на ТПО, притежава необходимото образование и професионална квалификация за заемане на длъжност, които работодателят изисква за длъжността и за която няма въведени законови изисквания за образование или професионална квалификация. Според ищцата, след като работодателят се е съгласил, че притежаваните от работника образование и/или квалификация не представляват обективна пречка за изпълнение на трудовите функции при сключване на трудовия договор, но в последствие прекрати ТПО поради липсата им за заемане на съответната длъжност, същият се позовава на въведени от него изисквания при приемане на работа, за които самият той е приел, че не са били пречка да се изпълнява трудовия договор. Ищцата излага доводи, поради които счита, че е налице злоупотреба с права от страна на работодателя. Сочи, че при прекратяване на ТПО работодателят не бил поискал от ищцата да представи документ, удостоверяващ професионалния ѝ опит. Освен това според ищцата при основаниято, 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. Счита се, че не е налице посоченото в заповедта за уволнение основание по чл.328, ал.1, т.6 от КТ, тъй като несъответствието с изискванията за образование и квалификация, въведени от работодателя, е съществувало още при сключване на трудовия договор и нямало данни да са налице нововъзникнали юридически факти. Ищцата поддържа, че за заеманата от нея длъжност не били въведени изисквания в нормативен акт за наличие на две години професионален опит, но дори и да се приемело, че съществуват такива, твърди, че отговаря на тях. Уволнението според ищцата е незаконно и поради това, че заповедта, с която е извършено не е мотивирана.

В отговора на исковата молба ответникът Областна администрация- гр. Ямбол оспорва предявените искове като неоснователни. Счита уволнението на ищцата за законосъобразно извършено, като твърди, че в конкретния случай изискването за професионален опит е въведено с нормативен акт– Класификатора на длъжностите в администрацията и Наредбата за прилагането на класификатора на длъжностите в администрацията. Сочи се, че при извършена проверка на трудовите досиета на служителите в ОА– гр. Ямбол е било установено, че ищцата не притежава необходимия професионален опит, съгласно изискванията на КДА, а притежава такъв като барман и продавач–консултант, като изискуемият професионален опит ищцата не притежавала както към момента на възникване на ТПА, така и към датата на неговото прекратяване. В отговора се излагат подробни доводи относно това на какви условия, регламентирани в КДА и НПКДА следва да отговаря едно лице за заемане на процесната длъжност. Ответникът излага доводи и съображения, че в конкретния случай още към момента на сключването на трудовия договор ищцата не е отговаряла на нормативно установените изисквания за заемане на длъжността, тъй като не е притежавала необходимия професионален опит, поради което и

трудовият договор е бил недействителен по смисъла на чл.74, ал.1 от КТ, но той е обвързвал страните, тъй като не е бил обявен за такъв и няма законова пречка ТПО да бъде прекратено в посочената в обжалваната заповед хипотеза, позовавайки се и на дадените задължителни указания на съдилищата с Тълкувателно решение № 4 от 01.02.2021 г. по т.д. № 4/2017 г. на ОСГК на ВКС. Оспорват се доводите на ищцата за немотивираност на обжалваната заповед, с подробно изложени съображения, като се цитира и относимата към случая задължителна съдебна практика на ВКС.

В условията на евентуалност, в случай, че съдът намери за основателен предявения главен иск по чл.344, ал.1, т.1 от КТ и акцесорния иск с правно основание чл.344, ал.1, т.3 от КТ, тъй като при прекратяване на ТПО на ищцата е била изплатена сумата от 1200.00 лв. на осн. чл. 220, ал.1 КТ и сумата от 266.67 лв. на осн. чл. 224, ал.1 КТ, с отговора на исковата молба ответникът прави възражение за прихващане със сумата от общо 1466. 67 лв. като недължимо платена от евентуално присъденото обезщетение по чл. 225, ал.1 КТ.

Ответникът настоява за отхвърляне на предявените искове и присъждане на разноски по делото.

За да отхвърли предявените искове по чл.344, ал.1, т.1, т.2 и т.3 от КТ, първоинстанционният съд е приел, че обжалваната заповед за прекратяване на ТПО между страните е законосъобразно издадена. Приел е, че същата е мотивирана, тъй като при прекратяване на ТПО на основание чл. 328, ал.1, т.6 от КТ следва ясно да е посочено, че е налице промяна в изискванията за образование и/или професионална квалификация, като други мотиви не са необходими. Приел е, че съгласно Наредба за прилагане на класификатора на длъжностите в администрацията, „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, а „минималният професионален опит“, необходим за заемане на длъжността, включва времето, през което служителят е извършвал дейност в област или области, които са свързани с функциите, определени в длъжностната характеристика за съответната длъжност. Позовал се е на т. 305 от Класификатора на длъжностите в администрацията, който определя длъжността „главен специалист“ като експертна длъжност със спомагателни функции, ниво 1, за заемането на която се изисква средно образование и професионален опит – 2 години. Въз основа на горното, първоинстанционният съд е приел, че за заеманата от ищцата длъжност са налице нормативно определени изисквания за минимален опит за заемането ѝ към датата на сключване на трудовия договор и позовавайки се на разясненията, дадени в т.1Б от Тълкувателно решение №4 от 01.02.2021 г. по т.д. № № 4/2017 г. на ОСГК на ВКС, съгласно които са налице основания 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.

Съпоставяйки функциите и задълженията на заеманата от ищцата при ответника длъжност „главен специалист“ с функциите и задълженията на длъжностите, заемани от ищцата преди възникването на трудовото ѝ правоотношение с ответника- „управител търговия на дребно“, съобразно представените по делото длъжностни характеристики, първоинстанционният съд е извел извод, че функциите и задълженията на длъжността „управител търговия на дребно“ съществено се различават от функциите и задълженията за длъжността „главен специалист“ и не могат да припокриват изискването за професионален опит в област или области, които са свързани с функциите, определени в длъжностната характеристика за съответната длъжност. По отношение на длъжността „управител търговия на дребно“, заемана от ищцата през предходен период от време, съдът е приел, че не е длъжност в администрация по смисъла на закона.

Въведеното с исковата молба възражение за злоупотреба с права от страна на работодателя, съдът е намерил за недоказано, като е приел, че не е оборена от страна на ищцата законовата презумпция за добросъвестност при осъществяване на трудовите права и задължения, установена с разпоредбата на чл.8, ал.2 от КТ, тъй като 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. В случая работодателят не е въвел нови изисквания за заемане на длъжността „главен специалист“, а същите са били определени в нормативен акт преди сключване на трудовия договор и при липса на други твърдения или ангажирани доказателства за злоупотреба с права.

Като е приел, че предявения главен иск по чл.344, ал.1, т.1 от КТ е неоснователен и е отхвърли същия, ЯРС е отхвърлил и предявените с исковата молба акцесорни икове– за възстановяване на ищцата на заеманата преди уволнението длъжност и за осъждане на ответника да заплати на ищцата обезщетение за оставането ѝ без работа, като е осъдил ищцата да заплати на ответника направените по делото разноски в размер на 300.00 лева.

Между страните по делото не е спорен факта, че са се намирали в трудово правоотношение по силата на сключен между тях на 25.03.2022 г. трудов договор, на основание на който, считано от 28.03.2022 г. ищцата е изпълнявала при ответника длъжността „главен специалист“, с функциите съгласно длъжностна характеристика, подписана от ищцата при встъпването ѝ на работа. Видно от същата, длъжността „главен специалист“ е свързана с изпълнение на общи спомагателни функции с набиране, обработване, оформяне на информацията, с регистрирането на документи и с административното обслужване. Преките задължения на служителя, заемащ длъжността, включват: осъществяване на административно обслужване в ОА; осъществяване архивирането на преписките в ОА; водене на отчетност на документите и количеството им, даваните от архива справки, видове документи, преписки; обезпечаване на служителите с копие от архивните документи; комплектоване на документация, подлежаща на копиране; стриктно спазване на реда и изискванията за издаване и заверяване на копия от архивни

документи; познаване и спазване на нормативните документи, свързани с архивната и деловодната дейност; спазване реда за оформяне на документите, постъпващи в архива и действащата система за тяхната класификация и др.

Видно от представената по делото докладна записка от Зам. областен управител на област Ямбол от 13.02.2023 г., при извършена проверка на досиетата на служителите в Областна администрация- Ямбол, е установено, че назначаването на ищцата на длъжността „главен специалист“ не е съобразено със законовите изисквания, а именно професионален опит две години, поради което е предложено преткрятяване на ТПО на основание чл.328, ал.1, т.6 от КТ.

На 13.02.2023 г. работодателят е издал Заповед №№ФС0306-00005/13.02.2023 г., с която на основание чл. 328, ал.1, т.6, предл.2 от КТ, във вр. с Класификатора на длъжностите в администрацията и Наредбата за прилагане на Класификатора на длъжностите в администрацията, е прекратил ТПО между страните, считано от 14.02.2023 г. Заповедта е връчена на ищцата на 13.02.2023 г. срещу подпис. В мотивите на заповедта е посочено, служителят не отговаря на въведените с нормативен акт минимални изисквания за заемане на длъжността- наличие на 2 години професионален опит.

От представените по делото писмени доказателства- трудова книжка на ищцата, трудов договор от 13.09.2018 г., допълнително споразумение към трудово договор от 01.10.2018 г., се установява, че преди заемането на длъжността „главен специалист“ при ответника, ищцата е работила последователно като „барман – сервитьор“, „продавач – консултант“, „управител търговия на дребно“, като последната длъжност е изпълнявала за времето от 01.10.2018 г. до 30.11.2021 г. Съгласно представената по делото длъжностна характеристика за длъжност „управител, търговия на дребно /магазин за самообслужване/“, 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 подреждането, 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 и др.

Въззивният съд намира, че фактическата страна по спора е правилно установена от ЯРС. В настоящото производство страните не са ангажирали нови доказателства по смисъла на чл. 266 ГПК, които да променят приетата за установена фактическа обстановка.

Въз основа на така установената фактическа обстановка, съдът прави



следните правни изводи:

Въззивната жалба е допустима, тъй като е подадена в предвидения в чл.259, ал.1 от ГПК преклузивен двуседмичен срок и отговаря на изискванията на чл.260 и чл.261 от ГПК. Въззивницата е легитимиран и има правен интерес да обжалва постановено от ЯРС решение.

При извършената служебна проверка по реда на чл. 269, изр. 1 ГПК, настоящият съдебен състав намира, че обжалваното първоинстанционно решение е валидно и допустимо, поради което същият дължи произнасяне по съществото на правния спор, в рамките на заявените с въззивната жалба доводи, съобразно нормата на чл. 269, изр. 2 ГПК.

При преценка по същество, обжалваното решение се прецени за правилно.

Предявените пред първоинстанционния съд искове са с правно основание чл.344, ал.1, т.1, т.2 и т.3 КТ. Такава е и правната квалификация, дадена от ЯРС.

По оплакванията във въззивната жалба настоящия съд намери следното:

С въззивната жалба е заявено оплакване за немотивираност на заповедта, с която е прекратено трудовото правоотношение между страните, което оплакване се прецени от настоящия съд за неоснователно.

Съгласно разпоредбата на 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. Т.е. законодателят е предвидил две отделни безвиновни основания за уволнение— първото липса на образование, а второто липса на необходимата професионална квалификация. Настоящият съдебен състав споделя практиката на ВКС, обективирана в постановените по чл.290 от ГПК множество решения по въпроса за наличие или не на изискване за мотивиране на заповед за уволнение, когато трудовото правоотношение е прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 6 КТ /решение № 346 от 23.07.2010 г. по гр. д. № 468/2009. на IV г.о., решение № 46 от 4.07.2011 г. по гр. д. № 16/2010 г. на IV г.о., решение № 109 от 10.07.2018 г. по гр.д. №4189/2017 г. на III г.о., решение № 295 от 29.03.2017 г. по гр.д. №1178/2016 г., IV г.о., решение № 314 от 30.10.2014 г. по гр.д. № 840/2014 г., IV г.о. и др./, които са постановени по въпрос „как следва да бъде мотивирана заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение, за да е законосъобразна“. Съгласно цитираните решения, мотивите на заповедта за уволнение по чл. 328, ал.1, т.6 от КТ могат да се изчерпят само с цитиране на съответната правна норма или само с възпроизвеждане на текста на съответния фактически състав. Важното е от съдържанието на заповедта да следва несъмнения извод за същността на фактическото основание, поради което е прекратено трудовото правоотношение и е въпрос за правна квалификация коя е приложимата правна норма, включително в хипотезата на чл. 328, ал. 1, т. 6 КТ- дали се касае за липса на образование или липса на професионална квалификация за изпълняваната работа. Законодателят изисква /чл. 195 КТ/ мотивирана писмена заповед само при налагане на дисциплинарно наказание. В останалите случаи, от ангажираните от работодателя пред съда

доказателства, следва да е ясно, че работникът или служителът е могъл да разбере кои са фактите в обективната действителност, поради които трудовото му правоотношение е прекратено и съответно съдът да може да извърши проверка дали са се осъществили, като ги подведе под съответна правна норма и въз основа на това да заключи дали уволнението е законосъобразно.

В настоящия случай оспорената заповед е мотивирана, т.к. в същата освен цифрово е посочено и словесно правното основание за прекратяване на ТПО- чл.328, ал.1, т.6, предл.2 от КТ- служителът не отговоря въведените с нормативен акт минимални изисквания за заемане на длъжността- наличие на две години професионален опит, като в уволнителната заповед са цинитарани и нормативните актове, с които е въведено това изискване, от което следва изводът, че заповедта за прекратяване на ТПО на ищцата е мотивирана.

Заявените във въззивната жалба подробни доводи за неправилност и необоснованост на решението на ЯРС, в частта, с което е прието, че уволнението на ищцата е законно, тъй като същата не притежава необходимия професионален опит за заемане на длъжността, не се споделят от въззивния съд.

Съгласно чл.2, ал.1 от Наредба за прилагане на класификатора на длъжностите в администрацията /Наредбата/, „длъжност в администрацията“ е нормативно определена позиция, която се заема по служебно или по трудово правоотношение, включително по правоотношение, възникнало на основание на Закона за Министерството на вътрешните работи, на Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България, на Закона за изпълнение на наказанията и задържането под стража, на Закона за митниците или на Закона за дипломатическата служба, 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. Минималният професионален опит, необходим за заемане на длъжността, съгласно чл.2, ал.2 от Наредбата, включва времето, през което служителът е извършвал дейност в област или области, които са свързани с функциите, определени в длъжностната характеристика за съответната длъжност. Същият се доказва, съгласно чл.2, ал.3 от Наредбата с официални документи за трудов стаж; служебен стаж; осигурителен стаж.

Чл.1, ал.1 от Наредбата предвижда, че в Класификатора на длъжностите в администрацията /Класификатора/ се определят наименованията на длъжностите в администрацията, разпределението на длъжностите в администрацията по длъжностни нива, минималната образователна степен за заемане на длъжност в администрацията, минималният ранг, необходим за заемане на длъжностите, определени за държавни служители, минималният професионален опит, необходим за заемане на длъжността, видът на правоотношението, по което се заема длъжността.

По силата на чл.1, ал.2 от Наредбата Класификаторът на длъжностите в администрацията се прилага за администрацията на органите на изпълнителната власт и за общинската администрация, доколкото не е установено друго в специални закони, и за

администрацията на други органи на държавна власт. В Областна администрация- гр. Ямбол, като част от структурата на изпълнителната власт, намира приложение Класификатора на длъжностите в администрацията, включително и по отношение на минималния професионален опит, необходим за заемане на съответната длъжност.

Съгласно чл.9 от Наредбата и Класификатора на длъжностите в администрацията, длъжността „главен специалист“ е определена като експертна длъжност със спомагателни функции, длъжностно ниво 11, за заемането на която са въведени минимални изисквания- средно образование и професионален опит– 2 години, като тези минимални изисквания за заемане на длъжността са посочени и в длъжностната характеристика. От горното следва да бъде изведен и извод за това, че за заеманата от ищцата длъжност „главен специалист“ са въведени нормативно определени изисквания за минимален професионален опит за заемане на длъжността, както към момента на възникване на ТПО, така и към момента на неговото прекратяване с оспорената заповед.

Спорът между страните, от разрешаването на който зависи и изхода на делото, е съсредоточен в това, притежавала ли е ищцата /сега въззивница/ нормативно определения минимален двугодишен професионален опит за заемане на длъжността, както към момента на сключване на трудовия договор, така и към момента на прекратяването му. За да бъде даден отговор на този въпрос, следва да бъдат съпоставени основните функции и задължения за длъжността „главен специалист“ и тези за длъжността „управител търговия на дребно“, която е била заемана от въззивницата преди възникване на трудовото ѝ правоотношение с ответника. Съгласно чл.9 от Наредбата за прилагане на класификатора на длъжностите в администрацията, изпълнението на експертните длъжности със спомагателни функции, към които се отнася и длъжността „главен специалист“, 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 „главен специалист“ 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 младшите специалисти. С такъв характер са и преките задължения за длъжността, вписани в представената по делото длъжностна характеристика. Съпоставяйки основните функции и задължения за длъжността „главен специалист“ с тези за длъжността „управител търговия на дребно“, съгласно представените по делото длъжностни характеристики, въззивният съд споделя изведения от ЯРС извод за съществени несъответствия между тях, които са пречка да бъде прието, че въззивницата към момента на сключване на трудовия договор и към момента на прекратяването му, е притежавала нормативно определения и изискуем за длъжността „главен специалист“ минимален професионален опит от две години. Както бе посочено и по- горе в настоящото решение, „професионалният опит“ включва времето, през което служителят е извършвал дейност в област или области, които са свързани с функциите, определени в длъжностната

характеристика за съответната длъжност. Основните функции и задължения за заеманата от ищцата за периода от 01.10.2018 г. до 30.11.2021 г. длъжност „управител, търговия на дребно /магазин за самообслужване/“, съгласно представената за тази длъжност длъжностна характеристика, са свързани с контрол на асортимента, качеството и количеството на получените стоки и материали; задължение да информира управителя за доставени повредени/счупени стоки; оформяне на приходно– разходните документи свързани с доставка на стоки, продажби и рекламации; отговорност за наличността и правилното съхраняване на документите отнасящи се до поверения му магазин, т.нар. „важна папка“; ръководство и контрол на работниците в магазина; участие в процеса на атестиране на работниците; организиране поддръждането, поддържането и почистването на магазина; участие във фирмени обучения; обучение на новопостъпилите работници; промена на облика на магазина, даване на указания и проследяване аранжирането на стоки/щандове; функции във връзка със смяната на етикети, инвентаризация на стоки; функциите на МОЛ във връзка с получаване и съхраняване в магазина на документи, поверени за съхранение от управителя или друго длъжностно лице; отговорност за превеждането на сумите от дневния оборот, т.е. дейности по ръководство и контрол по организация на дейността в търговския обект.

Извършеното сравнение на функциите на длъжността „главен специалист“ в Областна администрация- гр. Ямбол и длъжността „управител търговия на дребно“ в ТД „Меркари- България“ ООД, не навежда на извод, че за времето от 01.10.2018 г. до 30.11.2021 г. К. М. е осъществявал дейност в област или области, които са свързани с функциите, определени в длъжностната характеристика за длъжността „главен специалист в ОА- гр. Ямбол. Значителна и съществена част от функциите за длъжността „главен специалист“, посочени в длъжностната характеристика, касаят функции, каквито К. М. не е осъществявала, а именно: осъществяване на административно обслужване, осъществяване архивирането на преписки, водене на отчетност на документите и количеството им, давани от архива справки, видове документи, преписки; обезпечаване на служителите с копие от архивните документи; комплектоване на документация, подлежаща на копиране; издаване и заверяване на копия от архивни документи; познаване и спазване на нормативните документи, свързани с архивната и деловодната дейност; спазване реда за оформяне на документите, постъпващи в архива и действащата система за тяхната класификация. По изложените съображения съдът приема, че както към момента на назначаването му на работа при ответника, така и към датата на издаване и връчване на оспорената заповед, ищцата не е отговаряла на изискването за минимален професионален опит по смисъла на чл.9 от Наредбата за прилагане на класификатора на длъжностите в администрацията и като е достигнал до същия правен извод ЯРС е постановил правилно и законосъобразно решение.

Съгласно задължителните за съдилищата указания, дадени с т.1Б на Тълкувателно решение № 4 от 01.02.2021 г. по Тълкувателно дело № 4/2017 г. на ОСГК на ВКС, 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 установените изисквания за заемане на съответната длъжност, тъй като до момента на обявяване на недействителността от съда (който трябва да прецени дали работникът или служителът 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 или служителът не отговаря на въведените с нормативен акт изисквания за образование или професионална квалификация за изпълняваната работа.

Предвид на дадените по-горе разяснения, въззивният съд приема, че работодателят безспорно може да прекрати законосъобразно едностранно трудовия договор на работника на основание чл.328, ал.5, т.6 от КТ, когато работникът не е имал изискуемото образование или професионална квалификация още при сключването на договора, само когато изискването за образование и квалификация е било предвидено в нормативен акт. Неправилно би било в този случай да му се отказва възможността да прекрати трудово-правната връзка на горното основание, доколкото поставянето на съществуващите изисквания е извън волята му. В този случай без значение е и причината, поради която при назначението той е пренебрегнал установените в нормативен акт изисквания /в този смисъл е и постановеното по реда на чл.290 ГПК- решение №134/17.06.2013 по г.д.№1041/12г. на ВКС, III г.о., решение №436/2010г. по г.д.№441/2009 на ВКС, IV г.о.

Неоснователни са изложените във въззивната жалба доводи за незаконност на уволнението, предвид липсата на изискани от страна на работодателя от ищцата преди прекратяване на ТПО доказателства за притежавания от нея професионален опит във връзка със заемане на длъжността. Действително доказателства в горния смисъл не са изискани от страна на работодателя от ищцата преди прекратяване на ТПО, но предвид липсата на представени такива в хода на производството пред първата и въззивната инстанция, настоящия съдебен състав приема, че не е налице незаконност на уволнението на това основание.

Неоснователно е възражението на ищцата за незаконност на уволнението поради

злоупотреба с права от страна на работодателя, поддържано с исковата молба и въззивната жалба.

Съобразно задължителната практика на ВКС по чл. 290 от ГПК /Решение №192/14.06.2013 г. по гр.д.№680/2012 г., IV г.о., Решение №71/24.07.2013 г. по гр.д.№284/2013 г., IV г.о./ добросъвестността на работодателя при упражняване на потестативното му право на уволнение се предполага на осн. чл.8, ал.2 КТ, уреждащ презумпция за добросъвестност и в тази връзка в тежест на страната, която цели оборването ѝ е да докаже фактите, на които основава твърдението си за злоупотреба с право.

В атакуваното решение ЯРС, след като е обсъдил събраните по делото доказателства, е приел за недоказано, че при прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата на осн. чл.328, ал.1, т.6 КТ е налице злоупотреба с права от страна на работодателя, като е обсъдил и това, че в процесния случай работодателят не е въвел нови изисквания за заемане на длъжността „главен специалист“, а същите са били определени с нормативен акт още към момента на възникване на ТПО между страните. Този извод на ЯРС е правилен. Както е прието в Решение №71/24.07.2013 г. по гр.д.№284/2013 г., IV г.о., съдебният контрол в хипотезата на уволнение по чл. 328, т. 6 КТ включва и преценката дали трудовите права и задължения се осъществяват добросъвестно съобразно изискванията на законите. Злоупотреба с права от страна на работодателя в хипотезата на чл. 328, ал. 1, т. 6 КТ е налице, когато се установи, че единственото му желание чрез законово допустими средства е постигне на една-единствена цел: прекратяване на трудовия договор с конкретен служител или работник. Тъй като съгласно чл.8, ал.2 КТ се презюмира, че работодателят е действал добросъвестно при извършеното уволнение, оборването на презумпцията е изцяло в тежест на работника или служителя- в този см. решение №232/13.06.2011 г. по гр.д.№781/2010 г. на IV ГО на ВКС.

При наличие на законоуредени основания за несъвместимост за заемане на длъжността, установяването на някое от тях има за последица прекратяване на трудовото правоотношение. В процесния случай липсват данни това да е сторено при превратно упражняване на власт. Използваната от работодателя възможност по чл.328, ал.1, т.6 от КТ да прекрати едностранно ТПО със служителя преследва целта на закона да не се допусне, респ. да се преустанови назначението на служителя на длъжност, за заемането на която той не притежава изискуемия се по нормативен акт професионален опит.

Предвид изложеното, въззивният съд приема, че предявеният иск за признаване на уволнението на ищцата за незаконно, е неоснователен и недоказан и подлежи на отхвърляне.

По иска по чл. 344, ал. 1, т.2 от КТ:

Съгласно разясненията, дадени в Тълкувателно решение № 2/23.10.2012г. по тълк.д. № 2/2012г. на ОСГК на ВКС искът по чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ е конститутивен и с него се упражнява субективното преобразуващо право да се възстанови съществуването на трудовото правоотношение между работника или служителя и работодателя. Това право на

работника или служителя възниква от незаконното уволнение и то предпоставя признаването му за незаконно и неговата отмяна, но също така и съществуването към момента на постановяване на решението на материалното субективно преобразуващо право на възстановяване. В конкретния случай не е налице още първата предпоставка – незаконно уволнение, поради което искът за възстановяване на предишната работа на ищцата е неоснователен.

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

Съгласно чл. 225, ал. 1 от КТ при незаконно уволнение работникът или служителят има право на обезщетение от работодателя в размер на брутното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа поради това уволнение, но не за повече от 6 месеца. По делото е установено, че в резултат на уволнението ищцата е останала без работа, но това не се дължи на незаконно уволнение, доколкото заповедта за прекратяване на трудовото ѝ правоотношение с ответника е законосъобразна. Предвид това и с оглед обстоятелството, че искът по чл. 344, ал.1, т. 3 от КТ е обусловен от изхода на спора по иск с правно основание чл. 344, ал.1, т. 1 от КТ, исковата претенция за присъждане на обезщетение следва да бъде оставена без уважение.

Районния съд, като е достигнал до същите правни изводи е постановил правилно и законосъобразно решение, което не страда от пороците, визирани във въззивната жалба и следва да бъде потвърдено, а въззивната жалба – да се остави без уважение

При този изход на спора, въззивницата следва да бъде осъдена на основание чл.78, ал.3 и ал.8 от ГПК да заплати на въззиваемата страна направените по делото разноски пред въззивната инстанция в размер на 150.00 лева- юрисконсултско възнаграждение.

Воден от гореизложеното, Ямболският окръжен съд

## **РЕШИ:**

**ПОТВЪРЖДАВА** Решение № 242 от 26.05.2023 г. на Ямболски районен съд, постановено по гр.д. № 668/2023 г. по описа на този съд.

**ОСЪЖДА** К. М. С., с ЕГН \*\*\*\*\* да заплати на Областна администрация – гр. Ямбол, ЕИК 128052865, представлявана от Г. Ч. – Областен управител на Област Ямбол сумата от 150.00 лева- разноски пред въззивната инстанция.

Решението подлежи на обжалване пред ВКС с касационна жалба в едномесечен срок от съобщаването му на страните на, основание чл.280, ал.1 и ал.2 ГПК.

**Председател:** \_\_\_\_\_

**Членове:**

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_