

РЕШЕНИЕ

№ 382

гр. ХАСКОВО, 29.11.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – ХАСКОВО, II-РИ СЪСТАВ, в публично заседание на шестнадесети ноември през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: ДЕЛЯНА СТ. ПЕЙКОВА

Членове: ЖУЛИЕТА КР. СЕРАФИМОВА-
ДИМИТРОВА
ГЕОРГИ Г. ГЕОРГИЕВ

при участието на секретаря Р.М. К.
като разглежда докладваното от ГЕОРГИ Г. ГЕОРГИЕВ Въззивно гражданско дело № 20225600500657 по описа за 2022 година

Производството е по реда на Глава XX, чл.258 и сл. вр. с чл.317 и Глава XXV от ГПК.

Обжалвания акт

С решение №144/19.VIII.2022 г. постановено по гр.дело №903/2022 г. състав на Районен съд-Харманли отхвърля предявените обективно съединени иски с правно основание чл.344 ал.1 т.1 и 2 от Кодекса на труда от К. К. И.,ЕГН:***** от гр.***,Хасковска област против СУ“Неофит Рилски“ гр.***,Хасковска област да се признае уволнението й,извършено със заповед №1706-487/08.VII.2021 г. за незаконно и да се отмени същата като неоснователна.

С решението се осъжда К. К. И. да заплати на СУ“Неофит Рилски“ гр.***,Хасковска област сумата 600 лева деловодни разноски.

Обстоятелства по въззива

Недоволна от постановеното решение е останала К.И.,която го атакува като неправилно е незаконосъобразно.,с искане за отмяната му и уважаване на предявените от нея претенции.

При постановяване на обжалваното решение РС-Харманли не обсъдил нито едно от доводите относно наличие на хипотезата на чл.8 ал.І от КТ-злоупотреба с право от страна на работодателя.Същевременно не били зложени и мотиви на съда относно възраженията за формални нарушения на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение относно двата различни състава на чл.328 ал.І т.6 от КТ.

Жалбоподателката твърди,че работела в училището като ***от 05.XI.2003 г. до 17.IX.2007 г.,а от последната дата до 15.VI.2010 г. заемала длъжността ***,след което отново станала*** до 31.VIII.2020 г. Със заповед от 31.VIII.2020 г. трудовия ѝ договор бил прекратен.С влязло в сила решение №260088/31.XII.2020 г. на РС-Харманли тази заповед била отменена и И. била възстановена на работа.

С молба вх.№1151/07.VII.2021 г. поискала от работодателя,че считано от следващата дата ще се възползва от правото си на възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност.В края на работния ден на 08.VII.2021 г. ѝ била връчена нова длъжностна характеристика,която тя отказала да подпише и заповед №1706-487-08.VII.2021 г. с която на основание чл.328 ал.І т.6 от КТ трудовото ѝ правоотношение се прекратява поради липса на необходимото образование-висше икономическо с образователно-квалификационна степен „магистър“,специалност „счетоводство“ или „счетоводство и контрол“ или „счетоводство и одитинг“.Новите изисквания били въведени в със заповед №1703-484/08.VII.2021 г. на директора на училището,но в щатното разписание въпроснитеизисквания не били променени..

На 08.IX.2020 г. въззиваемото училище ракрило нова щатна бройка *** с идентична трудова функция и идентични изисквания за заемане на длъжността к тази на ***.Съответно в щатното разписание за длъжността *** била определена една бройка,а за*** нямало записана бройка.За ***в училището била назначена Р.И.,която имала образователен ценз „бакалавър“.Според жалбоподаелката била налице очевидна злоупотреба с права по смисъла на чл.8 от КТ. еветСъщата сочи,че девет дни след дисциплинарното уволнение, работодателят назначава друго лице с по-ниско образование и квалификация да изпълнява същата трудова функция. Не въвежда нови, по-високи изисквания за изпълнение нито на длъжността ***, нито за изпълнение на длъжността ***.Новите изисквания са въведени една година по-късно, в същия ден, в който И. се връща на работа и то само в нейната длъжностна характеристика.Същевременно трудовата ѝ функция продължава да се изпълнява от лице с по-ниско образование и квалификация, включително и към момента.

Поради това жалбоподателката не споделя извода на съда, че липсват доказателства за недоброе съвестно поведение на работодателя.

Въззивницата не споделя и извода на първата инстанция в насока,че констатираните от ръководството на училището и контролните орган на НОИ, пропуски в работата на ищцата като *** сочели извода за обоснованост на възвеждането на новите изисквания на работодателя за посочените специалност с цел подобряване на работата и недопускане на пропуски.Жалбоподателката визира,че този извод на РС-Харманли би бил верен, ако пропуските са от такъв характер, който да изисква по-висока квалификация и образование, въвел ги е своевременно и едновременно с това е назначил лице с по-висока квалификация и образование, което да изпълнява

тази трудова функция. Изследването на описаните пропуски нямало отношение към настоящия случай. Ако за констатираните пропуски се изисквало по-високо образование и квалификация, то нямало как същите да бъдат констатирани от лица, които не притежават никакво икономическо образование. Този извод на първата инстанция нямал никаква правна и житейска логика и не отговарял на установената по делото фактическа обстановка. Единствената цел, след първия неуспешен опит за уволнение на И. е да се направи втори опит и то в същия ден, в който тя се връща на работа.

За описаните пропуски от НОИ, работодателят би могъл да ангажира дисциплинарна отговорност, ако и доколкото счита, че И. има вина за това, което не е направила.

Съдът не обсъдил и заключението на вещото лице, в което изрично било записано и потвърдено устно в съдебно заседание, че в щатното разписание срещу длъжността *** няма изписана никаква цифра. Срещу всички длъжности имало изписан броя на служителите. Така срещу длъжността ***, било изписано I щатна бройка, а срещу длъжността *** не е изписано нищо. Повече от две години нито бил назначен, нито се търси ***, а трудовата му функция изцяло е прехвърлена и се изпълнява от ***, можело според въззивната да се направи извод, че длъжността *** е останала само формално в щатното разписание, с въведените по-високи изисквания с единствената цел тя да бъде уволнена.

Жалбоподателката сочи и че РС Харманли не е изложил мотиви защо не възприема направеното в исковата молба възражение за формални нарушения на заповедта за уволнение, издадена на основание чл.328, ал.1, т.6 от КТ-липса на образование. Съгласно чл.42 от ЗВО системата на висшето образование организира обучение след завършено средно образование и се състои от "професионален бакалавър по...", "бакалавър", "магистър" и „доктор“,

Притежаваното от И. образование е висша с образователно-квалификационна степен „Магистър“. Описаните в заповедта специалности, които ищцата не притежава, следва да бъдат отнесени към втората алтернативна хипотеза -липса на квалификация, което води до формални нарушения на процесната заповед и е основание за отмяната ѝ.

В своята константна практика ВКС приемал, че уволнението на това основание е законосъобразно ако „...работодателят имал обективен интерес от промяна в изискванията за заемане на определена длъжност " и ч.,..на мястото на уволнения служител няма назначено друго лице" .., или ако е назначено, то следва да отговаря на новите по-високи изисквания.

В случая нито едно от изискванията за законосъобразност на въпросната заповед не били на лице, за да се приеме, че работодателят е действал добросъвестно, поради което и обжалваното решение било неправомерно и незаконосъобразно.

Въззиваемата страна не представя отговор на въззивната жалба.

В съдебно заседание въззивникът поддържа становището по представената жалба, а насрещната страна застъпва тезата за правилност на атакувания съдебен акт и неоснователност на въззивното обжалване.

Въззивникът е надлежно активно легитимирана страна и носител на правото да предяви въззивна жалба против постановеното решение,предвид разпоредените от последното негативни последици в правната му сфера - отхвърляне на обективно съединените иски по.344 ал.І т.1 и 2 от КТ. Обхвата на въззивното производство е очертан от изложеното във въззивната жалба.В тази насока оплакванията на въззивника са изцяло относно неправилност на съдебния акт като приложение на закона и като обосноваост. Не се излагат доводи относно валидността или допустимостта на решението. Пороци в подобна насока не установи при служебната проверка по чл.269 от ГПК и въззивната инстанция.Пред Районен съд-Харманли е установена фактическа обстановка съобразно изискванията на производствените правила,която обвързва страните и въззивния съд.

Следва да се посочи ,че така изведените обстоятелства пред първата инстанция не се оспорват от страните.При яснотата относно фактическата обстановка по делото е налице обаче спор относно правното значение на иначе установените обстоятелства и техните последици.

Процесния трудов договор, между въззивницата/по който същата е *** в СУ „Неофит Рилски“/ и въззиваемото училище е прекратен със заповед №1706-487/08.VII.2021 г. от надлежния орган на работодателска власт-директора на учебното заведение на правно основание чл.328 ал.І т.6 от Кодекса на труда - когато работникът или служителят не притежава необходимото образование или професионална квалификация за изпълняваната работа,считано от 09.VII.2021 г. с посочени и двете хипотези.

К. И. притежава висше образование,като същата е магистър със специалност „икономика и управление на масмедиите“ с професионална квалификация „магистър по икономика“.

В процесната заповед е посочено като основание за прекратяването на трудовото правоотношение,че същата не отговаря на изискуемото образование-„висше икономическо с образователно-квалификационна степен „магистър“,специалност „счетоводство“ или счетоводство и контрол“,или счетоводство и одитинг“.

Въпросните изисквания към длъжността*** при въззиваемото учебно заведение са въведени с длъжностна характеристика,утвърдена със заповед №1703-484/08.VII.2021 г. на директора на училището или в същия ден на издаване на процесната заповед за уволнение.

Следва да се съобрази,че с решение №260148/26.IV.2021 г. по въззивно гражданско дело №207/2021 г. на Окръжен съд-Хасково е потвърдено решение №260088/31.XII.2020 г. на РС-Харманли,с което са уважени предявените от К. И. иски с правно основание чл.344 ал.І т.1 и 2 от КТ против СУ „Неофит Рилски“ –***,заповедта ѝ за уволнение от 31.VIII.2020 г. от длъжността *** е приета незаконна и лицето е възстановена на длъжността ***.

Въз основа на тези съдебни актове на 07.VII.2021 г. И. отправя молба за заемане на длъжността си по чл.345 от КТ до директора на училището.

На 08.VII.2021 г. въззивницата е възстановена на длъжността *** при СУ“Неофит Рилски“ гр.*** със заповед на директора №1704-485/08.VII.2021 г.

На същата дата с изх.№939/08.VII.2021 г. е отправено от работодателят до И. предизвестие за прекратяването на трудовия й договор.

Следва да се посочи, че на длъжността *** в училището от 08.IX.2020 г. е назначена Р.Л.И., която е с висше образование-бакалавър със специалност „Застрахователно и социално дело“. Вещото лице по приетата пред първата инстанция експертиза извежда, че има известни пропуски от ръководството на училището по прилагане на счетоводната политика, не е налице обаче влошаване на финансовата дейност. Според същото изискванията за *** и *** не се различават съществено, запазват се същностните функции и е налице само различна словесна формулировка между тях. Длъжността *** в СУ „Неофит Рилски“ гр. *** е въведена като част от щатното разписание на 08.IX.2020 г. Изискванията са лицето да има висше икономическо образование, специалност ***, обр. степен „бакалавър“.

При тези безспорно изведени обстоятелства, първата инстанция е извела, че прекратяването на трудовия договор на К. И. от длъжността *** в учебното заведение е законосъобразно.

Този извод е неправилен. Един от основните доводи и възражения на ищцата в първоинстанционното производство, с които се обосновава незаконосъобразността на атакуваната заповед е именно нарушение на чл.8 ал.І от КТ в насока злоупотреба с право от страна на работодателя.

При така изведените обстоятелства по делото според въззивния съд е осъществена хипотезата на злоупотреба с право от страна на работодателя, което е довело до значително нарушаване и незачитане субективните права по трудовото правоотношение на К. И..

Според чл.8 ал.І от КТ трудовите права и задължения се осъществяват добросъвестно съобразно изискванията на законите. Адресат на нормата са както работника или служителя, така и работодателя. В настоящия случай следва да се прецени доколко работодателят, при обективизиране на атакуваното прекратяване на трудовия договор е действал добросъвестно и съобразно изискванията на закона.

В случая изведената законова презумпция по чл.8 ал.ІІ от КТ относно добросъвестността на работодателя при упражненото право по чл.328 ал.І т.6 от КТ спрямо ищцата е оборена от осъщественото от нея ндоказване.

Извежда се, че работодателят преднамерено използва очертаното в горната норма право не за постигане на предписаната от закона цел и в пълно противоречие с изискването за добронамереност и добросъвестност при упражняване на правомощията си.

Установените по делото обстоятелства обосновават извода, че промяната в изискванията за образование в процесния случай е направена единствено с цел да се прекрати трудовия договор конкретно на К.И. от заеманата длъжност *** в СУ „Неофит Рилски“ и същите на почиват на обективна необходимост точно в този момент-към 08. VII.2021 г. В тази насока следва да се съобрази, че въззивницата работи за придължителен период от време на длъжността *** в училището. Налице е прекратяване на това правоотношение с отменената от съда заповед за уволнение от 31.VIII.2020 г. Именно в изпълнение на субективните си права по това съдебно решение, И. отправя искане по чл.345 от КТ на 07.VII.2021 г. за заемане на длъжността си. С първата заповед на работодателя от представените по делото след това сезиране от служителя, №1703-484/08.VII.2021 г. се утвърждава нова

длъжностна характеристика именно за длъжността *** на която иска да се възстанови на работа К. И. Въвежда се с тази длъжностна характеристика образователни изисквания за нея „висше икономическо с образователно-квалификационна степен „магистър“, специалност „счетоводство“ или счетоводство и контрол“, или „счетоводство и одитинг“, каквито въззивницата няма. Следваща хронологично относима заповед №1704-485/08.VII.2021 г. касае възстановяване на И. на длъжността*** в образователното заведение, след което е обективизирана и процесната заповед №1706-487/08.VII.2021 г. от директора на учебното заведение с правно основание чл.328 ал.І т.6 от Кодекса на труда - когато работникът или служителът не притежава необходимото образование или професионална квалификация за изпълняваната работа, с която се прекратява трудовото правоотношение считано от 09.VII.2021 г.

Тази поредица от факти ясно извежда недобросъвестното упражняване правото на прекратяване на трудовото правоотношение от страна на работодателя. Очевидно е, че промяната в длъжностната характеристика по отношение на длъжността *** е предприета не с оглед работата в училището и подобряването ѝ, а е мотивирана от заявеното за осъществяване право по чл.345 от КТ от страна на И. Тази промяна в много спешен порядък е извършена на следващия ден именно за да може точно въззивницата да не отговаря обективно на въведените нови изисквания от работодателят като професионална квалификация, които тя няма. В същия ден - 08.VII.2021 г. и след издаване на тези нови изисквания, същата е възстановена на заеманата преди предходното уволнение длъжност и същия ден трудовото ѝ правоотношение е прекратено на основание чл.328 ал.І т.6 от КТ. Всички тези действия на работодателя не целят прилагане на правото му по горния текст съобразно смисъла на закона, а са насочени единствено към създаване преднамерено на условия, които ще доведат до прекратяване на трудовото правоотношение с И. на обективно безвиновно основание, както е и сторено.

Добросъвестното изпълнение на закона от страна на работодателя в случая е изисквало и предвид тезата му, че тези нови изисквания за квалификация към длъжността *** са били необходими за подобряване на работата и поради пропуски от въззивницата, да се извършат още след предходното уволнение на И. Това именно би довело до търсения ефект на подобряване на *** дейност в училището, ведно с назначаване своевременно на служител, който отговаря на обаче на тези нови изисквания. Вместо това през целия този немалък период от време работодателят пасува, не взема никакво управленско действия в тази насока, допуска налични проблеми със *** дейност на училището, изведени в заключението на вещото лоице. И едва след искането на ищцата по чл.345 от КТ, изведнъж решава да осъществи тези си цели. Следва да се посочи и че за целия този период от време длъжността *** в училището е идентична като длъжностна характеристика с тази на *** и е заемана от лице, което също не отговаря на изискванията за нея като образование и специалност.

Ето защо се налага извода за действия на работодателят в разрез със закона, в противоречие с чл.8 ал.І от КТ и чл.1 ал.ІІІ от КТ, които сочат на правнорелевантна злоупотреба с право, довело до незаконосъобразност на процесната заповед. Тези действия съставляват злоупотреба с права от негова страна в хипотезата на чл.328 ал.І т.6 от КТ, тъй-като са насочени ad hoc единствено чрез законово допустими средства да постигне една-единствена в случая противоречаща на закона и добросъвестността цел - прекратяване на

трудовия договор конкретно на К. И..

Злоупотребата с правото на уволнение от страна на работодателя се обективира в упражняването му в противоречие с неговото законово предназначение – а именно да се прекрати трудовото правоотношение поради настъпване на предвидените в нормативната база обективни основания. В случая обаче работодателят действа само с цел да се увреди конкретния работник като страна по това правоотношение. Тази цел същият не би могъл да постигне по друг начин или резултатът би се забавил, оскъпил или предполага събдяване и на друго условие, което работодателят не желае или не може да изпълни.

Следва да се посочи и че е осъществена хипотезата на т.1А от Тълкувателно решение № 4 от 01.02.2021 г. на ВКС по т. д. № 4/2017 г., ОСГК. Действително не е налице основанието по чл.328 ал.І т.6 от КТ за прекратяване на трудовия договор. В процесния случай към момента на сключването на процесното трудово правоотношение със заповед №1704-485/08.VII.2021 г. /възстановяването на работа на И. след искането ѝ по чл.345 от КТ/ работникът не е отговарял на новите изисквания за образование или професионална квалификация за изпълняваната работа, тъй-като същите са въведени работодателят преди тази заповед със заповед №1703-484/08.VII.2021 г.с която утвърждава нова длъжностна характеристика за длъжността ***, видно от поредността, обективирана в номерата на тези заповеди. Следователно самият работодател е приел при сключването на трудовия договор на 08.VII.2021 г. с И., че тя може да упражнява функцията си и с различната си образователна квалификация от изискуемата от самия него такава. Сключването на трудов договор при начална липса на изискванията на работодателя за определена длъжност не е пречка за съществуване на самия договор. В тълкувателното решение се сочи, че юридическият факт като основание за прекратяване на трудовия договор е неоправдано да е налице при възникване на трудовото правоотношение, а работодателят да е преодолял защитата на работника при уволнение още преди да е започнало неговото изпълнение, позовавайки се на вътрешните си правила за изискуемите образование и професионална квалификация, чието действие вече е дерогирал със сключването на трудовия договор. Ако работодателят се е съгласил, че притежаваните от служителя образование и квалификация не представлява обективна причина за изпълнението на трудовата функция при сключване на трудовия договор, но впоследствие е прекратил трудовото правоотношение, поради липсата им за заемане на съответната длъжност, работодателят всъщност ще се позовава на въведените от него изисквания при приемане на работа, за които самият той е приел, че не са били пречка да се изпълнява трудовия договор.

ВКС извежда, че позоваването от работодателя, в тези случаи, на основанието за прекратяване на индивидуалния трудов договор по чл.328 ал.І т.6 от КТ за липса на изискуемите образование и/или професионална квалификация, противоречи на общия принцип, установен в чл.57 ал.ІІ от Конституцията на Република България ., да „не се допуска злоупотреба с права и тяхното упражняване, ако то накърнява права и законни интереси на другите”, поради което следва да бъде отредено. 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, не може да бъде основание за законосъобразно прекратяване на

трудовото правоотношение по чл.328 ал.І т.6 от КТ поради това, че липсва новонастъпил юридически факт като основание за едностранно прекратяване на трудовия договор и е налице злоупотреба с право от страна на работодателя.

Поради изложеното извършеното уволнение е незаконосъобразно и предявените иски по чл.344 ал.І т.1 и 2 за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна, и възстановяване на предишната работа са основателни. Атакуваното решение на РС-Харманли е неправилно и незаконосъобразно и следва да се отмени.

Ще следва въззиваемата страна да заплати на К. Ивнова разноските по делото в размер на 1000 лв. за процесуално представителство пред двете инстанции/700 лева пред РС-Харманли и 300 лева пред ОС-Хасково/ предвид изхода от делото и на основание чл.78 от ГПК.

Съобразно изхода от делото въззиваемата страна следва за заплати в полза на държавата по сметка на съда 300 лв. за заплатените от бюджета на съда експертизи и 160 лв. държавна такса за уважените неocenяеми обективно съединени конститутивни иски по чл.344 ал.І т.1 и 2 от КТ предвид чл.3 от Тарифа за държавните такси, които се събират от съдилищата по ГПК.

Водим от изложеното и на основание чл.271 и чл.315 ал.ІІ от ГПК Окръжен съд-Хасково

РЕШИ:

ОТМЕНЯ решение №144/19.VIII.2022 г. постановено по гр.дело №903/2022 г. на Районен съд-Харманли, като

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО И ОТМЕНЯ на основание чл.344 ал.І т.1 от КТ извършеното със заповед №1706-487/08.VII.2021 г. на директора на Средно Училище „Неофит Рилски“ гр.*** прекратяване на основание чл.328 ал.І т.6 от Кодекса на труда на трудовия договор с К. К. И., ЕГН:***** от гр.***, Хасковска област, ул.*** от заеманата длъжност *** в СУ „Неофит Рилски“ гр.***.

ВЪЗСТАНОВЯВА на основание чл.344 ал.І т.2 от КТ К. К. И., ЕГН:***** от гр.***, Хасковска област, ул.*** на заеманата преди уволнението с горната заповед длъжност *** в Средно Училище „Неофит Рилски“ гр.***.

ОСЪЖДА Средно Училище „Неофит Рилски“ гр.*** да заплати на К. К. И., ЕГН:***** от гр.***, Хасковска област, ул.*** сумата 1 000 лева деловодни разноски за двете съдебни инстанции.

ОСЪЖДА Средно Училище „Неофит Рилски“ гр.*** да заплати на Държавата по сметка на съда сумата от 300 лева разноски по делото и 160 лева държавни такси по уважените иски.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване по касационен ред в месечен срок от 29.XI.2022 г. пред ВКС на РБ, указан на страните в съдебно заседание от 16.XI.2022 г.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____