

РЕШЕНИЕ

№ 58

гр. София, 03.01.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 60 СЪСТАВ, в публично заседание на дванадесети декември през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: РАЙОНЕН СЪДИЯ

при участието на секретаря В.Т.Е.
като разгледа докладваното от РАЙОНЕН СЪДИЯ Гражданско дело № 20221110131695 по описа за 2022 година

Производството е по реда на чл. 310, т. 1 ГПК, вр. чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 КТ.

Образувано е по искова молба, подадена от Д. К. М., чрез адв. Д. К., срещу „*****“ АД, с която са предявени обективно кумулативно съединени искове, както следва: иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна; иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ за възстановяване на ищеца на предишната работа на длъжност „*****“ в ответното дружество; и иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225 КТ за осъждане на ответника да заплати на ищеца сумата в общ размер на 36300 лева, представляваща обезщетение за оставането му без работа поради уволнението за периода от 04.05.2022 г. до 04.11.2022 г., при брутно месечно трудово възнаграждение в размер на 6050 лева, ведно със законната лихва от датата на подаване на исковата молба в съда до окончателното изплащане на дължимата сума, като предмет на разглеждане в настоящото производство е и **възражение за прихващане** на вземането на ищеца за обезщетение по чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225 КТ с насрещно вземане на ответника за платено обезщетение по чл. 220, ал. 1 КТ в размер на 6050 лева до размера на по-малкото.

В исковата молба се твърди, че между страните бил сключен трудов договор № 116 от 24.02.2010 г., по силата на който ищецът приел да изпълнява длъжността „*****“ в ответното дружество. Със Заповед № 300-0331 от 03.05.2022 г. трудовото правоотношение между страните било прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 12 КТ – поради отнето разрешение за достъп до класифицирана информация. Оспорва уволнението като незаконосъобразно поради следните съображения. Възразява, че актът, с който било отнето

разрешението за достъп до класифицирана информация на Д. М., бил обжалван от последния и към датата на прекратяване на трудовото правоотношение между страните този акт не бил влязъл в сила. Следователно, при издаване на уволнителната заповед не била налице трайна обективна невъзможност за ищеца да изпълнява трудовите си задължения. Оспорва акта на работодателя и като немотивиран, тъй като в същия не било посочено откъде произтича задължителното условие за заемане на длъжността служителят да притежава разрешение за достъп до класифицирана информация. Възражава, че подобно изискване не се съдържало нито в длъжностната характеристика на ищеца, нито в поименното щатно разписание за длъжността. Ето защо моли съда да постанови решение, с което да уважи изцяло предявените искове.

Исковата молба и приложенията към нея са изпратени на ответника „*****“ АД за отговор, като в срока по чл. 131 ГПК е постъпило становище по същата чрез юрк. В.Г.. Процесуалният представител оспорва изцяло предявените искове като неоснователни. Изразява становище, че отнемането на разрешението за достъп като обективен факт, независещ от волята на страните, бил настъпил след възникване на трудовото правоотношение между тях и можело да бъде подведен под основанието на чл. 328, ал. 1, т. 12 КТ. Допълнителното изискване към служителите за достъп до класифицирана информация не произтичало от длъжностната характеристика, а от разпоредбата на чл. 37, ал. 1 ЗЗКИ и включването на съответната длъжност от работодателя в списък на длъжностите и задачите, за които се изисквал такъв достъп. Без да има разрешение за достъп до класифицирана информация, било невъзможно ищецът да изпълнява възложените му трудови функции и задължения. Твърди, че уволнителната заповед била мотивирана и отговаряла на всички законови изисквания. Ето защо моли съда да постанови решение, с което да отхвърли изцяло предявените искове като неоснователни. В условията на евентуалност прави възражение за прихващане на вземането на ищеца по чл. 225 КТ с насрещно вземане на ответника за изплатено обезщетение по чл. 220, ал. 1 КТ в размер на 6050 лева до размера на по-малкото. Претендира направените по делото разноси, както и юрисконсултско възнаграждение.

В съдебно заседание ищецът Д. К. М., редовно призован, не се явява лично, представлява се от адв. К.. Процесуалният представител поддържа исковата молба. В хода на устните състезания моли съда да уважи изцяло предявените искове съобразно изложените в исковата молба съображения. Претендира направените по делото разноси, за които представя списък по чл. 80 ГПК. Депозира писмена защита, в която развива допълнителни доводи и съображения в подкрепа на направените възражения. В случай че съдът уважи предявените искове, моли да допусне предварително изпълнение на решението.

В съдебно заседание ответникът „*****“ АД, редовно призован, се представлява от юрк. Ж. Процесуалният представител поддържа отговора на исковата молба и депозиралото на 03.11.2022 г. становище. В хода на устните състезания моли съда да постанови решение, с което да отхвърли изцяло предявените искове по съображенията, изложени в отговора на исковата молба. Обръща внимание на ключовото значение на

длъжността „*****“ за изпълнението на плана за действие при терористични и други актове на незаконна намеса на ***** и задължителното в тази връзка условие за достъп до класифицирана информация. Няма възражения по отношение на претендираните от ищеца разноски. Представя писмена защита, в която мотивира допълнителни доводи в подкрепа на направените искания.

Съдът, след като прецени по вътрешно убеждение събраните по делото доказателства поотделно и в тяхната съвкупност, ведно с доводите и становищата на страните, приема за установено следното.

Не се спори между страните, че през процесния период били обвързани от валидно трудово правоотношение, по силата на което ищецът заемал длъжността „*****“/*****“ в ответното дружество. От представена по делото справка за актуално състояние на трудовите договори на Д. М. към 04.11.2022 г., издадена от ТД на НАП – София град, се установява, че от 27.07.1995 г. ищецът работил в „*****“ ЕАД, като от 24.02.2010 г. заемал длъжността „*****“. С допълнително споразумение от 20.04.2021 г. трудовото правоотношение на Д. М. било прехвърлено на основание чл. 123 КТ към новия работодател – „*****“ АД.

Видно от представена по делото длъжностна характеристика за длъжността „*****“/*****“, същата била подчинена на главния оперативен директор и на изпълнителния директор на ответното дружество. Съгласно т. 6.1.10 от длъжностната характеристика част от нормативната база, необходима при изпълнението на трудовите задължения на длъжността, били заповеди и разпоредби на ръководството на „*****“ АД. Основните трудови функции и задължения на ищеца включвали: управлява, организира и контролира дейността по защита на охраняемите граници на ***** от актове на незаконна намеса като стратегически обект (Постановление № 4 от 19.01.2010 г., обн. ДВ, бр. 7/26.01.2010 г.) и мерките по осигуряване сигурността на гражданското въздухоплаване в пълно съответствие с регламентиращата нормативна база; организира, управлява и контролира цялостната дейност на Дирекцията по начин, гарантиращ законосъобразното, своевременно и точно реализиране на отношенията между дружеството и различните държавни надзорни служби и агенции, свързани с летищното осигуряване на полетите; управлява, организира и контролира дейностите по сигурността на въздухоплавателните средства и пътници по начин, който гарантира качествено, точно и своевременно тяхно обслужване; организира и обезпечава работата на Щаба по управление на кризисни ситуации; управлява, организира и контролира дейността на дирекцията по начин, който гарантира стриктното опазване в тайна и неразпространения на определените като конфиденциални документи и информация; уведомява своевременно главния оперативен директор и изпълнителния директор на „*****“ АД за всички възникнали проблеми в процеса на изпълнение на трудовите задължения. Видно от отбелязване в длъжностната характеристика, същата била връчена на ищеца на 14.04.2022 г.

Със Заповед № 3-100/30.01.2020 г. на ръководителя на организационната единица „*****“ ЕАД, на основание чл. 20, ал. 1 и чл. 37, ал. 1 ЗЗКИ бил актуализиран списъкът на

длъжностите в дружеството, за които се изисквал достъп до съответното ниво на класифицирана информация, представляваща държавна тайна. Видно от приложения към заповедта списък, под № 19 била посочена длъжността „*****“.

Със Заповед № 3-26/20.01.2022 г. на ръководителя на организационната единица „*****“ АД, на основание чл. 20, ал. 1 и чл. 37, ал. 1 ЗЗКИ бил актуализиран списъкът на длъжностите в ответното дружество, за които се изисквал достъп до съответното ниво на класифицирана информация, представляваща държавна тайна. Видно от приложения към заповедта списък, под № 16 била посочена длъжността „*****“. Цитираната заповед била отменена със Заповед № 3-95/29.04.2022 г., като и в актуализирания списък на длъжностите под № 17 присъствала длъжността, заемана от ищеца. Посочените писмени доказателства са приети от съда, макар че са представени след първото по делото съдебно заседание. В съдебната практика се приема, че за разлика от общия исков процес, в който съгласно чл. 146 ГПК докладът по делото е задължение на съда в първото заседание по делото, при бързото производство съдът изготвя писмен доклад по делото и се произнася по доказателствените искания в закрито заседание в деня на постъпване на отговора на ответника или на изтичане на срока за това – чл. 312, ал. 1 ГПК. Съгласно чл. 146, ал. 2 ГПК в първото заседание по делото в общия исков процес след доклада съдът указва на страните за кои от твърдените от тях факти не сочат доказателства. В бързото производство това е задължение на съда в закритото заседание по чл. 312, ал. 1 ГПК – арг. от чл. 312, ал. 3 ГПК, а уредената в чл. 313 ГПК преклузия настъпва, когато страните не са изпълнили дадените им указания (вж. *Решение № 193 от 29.06.2012 г. по гр. д. № 559/2011 г., IV Г.О., ВКС, Решение № 81 от 27.02.2014 г. по гр. д. № 114/2012 г., IV Г.О., ВКС, Решение № 416 от 12.07.2010 г. по гр. д. № 531/2009 г., IV Г.О., ВКС*). В настоящия случай част от приложените към отговора на исковата молба са оспорени от ищеца като касаещи трето за спора лице в първото по делото съдебно заседание. В тази връзка в същото съдебно заседание процесуалният представител на ответника е поискал възможност да представи други писмени доказателства, която му е предоставена от съда. В указания срок ответникът е депозирал поисканите документи, които са приети като доказателства по делото.

Не се оспорва обстоятелството, че към датата на сключване на допълнителното споразумение за прехвърляне на трудовото правоотношение на ответното дружество от 20.04.2021 г. ищецът притежавал разрешение за достъп до класифицирана информация. С акт за отнемане на разрешение за достъп до класифицирана информация № 233/20.04.2022 г., на основание чл. 11, ал. 2, т. 1 и чл. 59, ал. 1, т. 1, вр. чл. 40, ал. 1, т. 8, вр. чл. 42, ал. 1, т. 2 и т. 3 ЗЗКИ председателят на Държавната агенция „Национална сигурност“ отнел разрешение за достъп до класифицирана информация № 149110/14.05.2020 г., издадено за достъп до ниво на класификация „Секретно“ на Д. М.. Видно от представено по делото писмо, отнемането на разрешението за достъп било връчено на ищеца на 28.04.2022 г. От представена по делото жалба вх. № Ж-241/05.05.2022 г. се установява, че в законоустановения 7-дневен срок М. обжалвал отнемането на разрешението пред Държавната комисия по сигурността на информацията. Видно от удостоверение изх. № И-

2378/09.11.2022 г., издадено от ДКСИ, към този момент административното производство, образувано по жалбата на ищеца, било висящо, като произнасянето на административния орган по същество било отложено на основание чл. 65, ал. 4 ЗЗКИ до получаване на допълнителна информация.

С писмо вх. № 100-3674/28.04.2022 г. изпълнителният директор на ответното дружество бил уведомен от директора на СД „Класифицирана информация“ – ДАНС за издаването на отнемане на разрешението за достъп на ищеца. В тази връзка със Заповед № 3-92/29.04.2022 г., на основание чл. 56, ал. 4 ЗЗКИ, ръководителят на организационната единица „*****“ АД ограничил достъпа на ищеца до всички нива на класифицирана информация. Видно от отбелязване върху заповедта, същата била връчена на Д. М. на 29.04.2022 г.

Със Заповед № 300-0331 от 03.05.2022 г. на изпълнителния директор на ответното дружество, на основание чл. 328, ал. 1, т. 12 КТ и поради отнемане достъпа на ищеца до класифицирана информация, което обективно възпрепятствало и правело невъзможно изпълнението на трудовите му задължения, трудовото правоотношение между страните било прекратено, считано от датата на връчване на заповедта на служителя. Срокът на предизвестие не е спазен изцяло. Видно от отбелязване върху заповедта за уволнение, същата била връчена на Д. М. на 03.05.2022 г.

Не се оспорват от страните, поради което са отделени от съда като ненуждаещи се от доказване обстоятелствата, че брутно трудово възнаграждение на ищеца за последния пълен отработен месец преди уволнението било в размер на 6050 лева, както и че работодателят му изплатил обезщетение по чл. 220, ал. 1 КТ в размер на 6050 лева.

От представено по делото копие от трудовата книжка на ищеца и от извършена в съдебно заседание констатация по представения документ в оригинал, както и от справка за актуално състояние на трудовите му договори, издадена от ТД на НАП – София град, се установява, че след прекратяване на трудовото правоотношение между страните Д. М. не е постъпвал на работа при друг работодател.

Видно от писмо изх. № И-2430/29.11.2022 г. на председателя на ДКСИ, както към 04.05.2022 г., така и към датата на издаване на писмото в Единните регистри на ДКСИ нямало информация за издадено удостоверение за сигурност по реда на ЗЗКИ за „*****“ АД.

По делото са допуснати и събрани гласни доказателствени средства. По искане на ответника е разпитан свидетелят И.Д.К. – към този момент заемащ длъжността „директор финансов контрол“ в ответното дружество и ръководител на организационната единица „*****“ АД по смисъла на ЗЗКИ. От показанията му се установява, че след отнемане достъпа на ищеца до класифицирана информация служител на ДАНС, отговарящ за тази организационна единица, се свързал със свидетеля и препоръчал издаването на вътрешна заповед, с която да бъде ограничен достъпът на Д. М. до класифицирана информация. От ДАНС не били давали указания за прекратяване на трудовото правоотношение на ищеца,

тъй като това било в правомощията и отговорностите на работодателя. Свидетелят е категоричен, че имало утвърден списък по чл. 37 ЗЗКИ, касаещ организационната единица „*****“ АД. След постъпването на информация в регистратурата за класифицирана информация свидетелят К., заедно със служител по сигурността в ответното дружество преценявали кой следва да бъде запознат с нея. Съдът кредитира показанията на свидетеля относно релевантните към спора факти като обективни, последователни, подробни и логични. Обстоятелството, че И.К. е служител на ответното дружество не е основание само по себе си за дискредитиране на неговите показания. Съгласно чл. 172 ГПК показанията на свидетели, които са заинтересовани в полза или във вреда на една от страните, се преценяват от съда с оглед на всички други данни по делото, като се има предвид възможната тяхна заинтересованост. Думите на К. не се опровергават от останалия събран по делото доказателствен материал, като съдът няма основание да смята, че при свидетеля липсват способността и желанието вярно да възприема фактите и добросъвестно да ги възпроизведе в показанията си.

По делото са представени и други писмени доказателства, неотнормими към настоящия спор.

От така установената фактическа обстановка съдът прави следните правни изводи.

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ:

В производството по съдебен ред за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна доказателствената тежест е върху работодателя. Като носител на субективното преобразуващо право да прекрати чрез едностранно волеизявление трудовото правоотношение с работника или служителя, работодателят е този, който следва да установи, че законосъобразно го е упражнил. В този смисъл е и разпределената с доклада по делото доказателствена тежест. От друга страна съдът проверява предпоставките за законосъобразност на извършеното уволнение единствено по направено от ищеца в исковата молба възражение или довод с оглед диспозитивното начало в процеса и предвидените преклузии. Съгласно трайно установената практика ищецът по иск за признаване на уволнението за незаконно по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ трябва да посочи всички факти, които опорочават, отлагат или погасяват потестативното право на работодателя. Съдът не може да обоснове решението си на факти, които не са посочени от ищеца, и не може да се произнася по правни и фактически основания, които не са въведени от ищеца в исковата молба. Щом в исковата молба ищецът не оспорва релевантен факт, следва да се приеме, че такъв довод за законосъобразност не е бил наведен и съответно съдът не може да се произнася по него (вж. *Решение № 216 от 06.10.2015 г. по гр. д. № 916/2015 г., ВКС, III Г.О., Решение № 258 от 01.07.2015 г. по гр. д. № 909/2015 г., ВКС, IV Г.О. и цитираните в последното решения*).

В настоящия случай уволнението на ищеца е извършено на основание чл. 328, ал. 1, т. 12 КТ – при обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор. Трайната съдебна практика приема, че посоченото основание за уволнение е самостоятелно и не се припокрива

с никое друго основание за прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя и може да се използва тогава, когато е настъпила безвиновна, обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор от страните по причина, която е извън специално уредените в закона. Причините, породили тази нова обстановка, следва да произтичат от фактори, независещи от волята на страните, и да са непреодолими за и от тях. За да е осъществен фактическият състав на чл. 328, ал. 1, т. 12 КТ, следва да е налице нова фактическа обстановка, същата да води до невъзможност за изпълняване на задълженията по конкретната длъжност и причините за това да са непреодолими и за двете страни по правоотношението, защото са неподвластни на волята им. Или обективната невъзможност по принцип следва да е породена от причини, за настъпването на които нито една от страните по правоотношението не съдейства в една или друга степен. Затова основаниято по т. 12 е формулирано общо (вж. *Решение № 342 от 04.10.2011 г. по гр. д. № 11/2011 г., IV Г.О., ВКС*).

В практиката на ВКС са посочени примерно случаи на такава обективна невъзможност, като най-често същата е свързана със специфични изисквания на длъжността – невъзможност на работника да работи в среда с йонизиращи лъчения, когато спецификата на основната му дейност го налага (вж. *Решение № 155 от 23.06.2015 г. по гр. д. № 5924/2014 г., III Г.О., ВКС*), невъзможност на работника да изпълнява работата си поради неполучена довереност за контрол и работа с взривни материали от МВР при предвиден специален ред за достъп до такива материали (вж. *Решение № 504 от 13.07.2010 г. по гр. д. № 1336/2009 г., III Г.О., ВКС*), невъзможност на работника да изпълнява трудовите си задължения, когато бъде отстранен от работа по силата на наложена мярка за процесуална принуда (вж. *Решение № 946 от 14.05.2002 г. по гр. д. № 1289/2001 г., III Г.О., ВКС*); когато е изтекъл срокът на валидност на разрешение за работа на чужденец (вж. *Решение № 342 от 04.10.2011 г. по гр. д. № 11/2011 г., IV Г.О., ВКС*) ; когато работникът или служителят не получи лиценз или разрешение, от които се нуждае, за да изпълнява работата си; когато бъде отнето свидетелството за управление на МПС, а последното е необходимо за длъжността „шофьор“; когато трябва да бъдат направени имунизации, несъвместими със здравето на работника или служителя (вж. *Решение № 2301 от 24.01.2007 г. по гр. д. № 947/2004 г., III Г.О., ВКС*), и др. А в *Решение № 302 от 19.07.2012 г. по гр. д. № 1012/2011 г., IV Г.О., ВКС* е прието, че съгласно ЗЗКИ ръководителите на организационните единици определят списъка на длъжностите или задачите, за които се изисква достъп до съответното ниво на класифицирана информация, и по тяхно искане се извършва проучването на кандидата или на лицето, на което се възлага изпълнението на задачата. Следователно, липсата на необходимото разрешение за достъп до класифицирана информация е основание за едностранно прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя по чл. 328, ал. 1, т. 12 КТ, когато компетентният орган по ЗЗКИ откаже да издаде разрешение на служителя или проучването не се извърши поради това, че служителят е отказал да даде писмено съгласие за процедурата по проучване за надеждност или даденото съгласие е оттеглено по време на осъществяването ѝ, както и в хипотезата на чл. 59, ал. 1 ЗЗКИ – когато органът, издал

разрешението за достъп до класифицирана информация, го отнеме преди да е изтекъл срокът му.

Първото възражение на ищеца е, че оспорената заповед не била мотивирана, тъй като в нея не било посочено от къде произтича изискването служителят да притежава разрешение за достъп до класифицирана информация. Съдът намира възражението за неоснователно. В уволнителната заповед ясно е посочено основанията за прекратяване на трудово правоотношение между страните – чл. 328, ал. 1, т. 12 КТ – обективна невъзможност за изпълнение на трудовите задължения на ищеца поради отнемане на разрешението му за достъп до класифицирана информация № 233/20.04.2022 г., за което работодателят бил уведомен писмено. Съгласно съдебната практика, когато работодателят издава заповедта за уволнение, той трябва да посочи в нея фактите и обстоятелствата, от които произтича правото му, и съответния текст на закона, който го урежда. Основание за прекратяване на трудовото правоотношение са фактите и обстоятелствата, които пораждаят съответното право за работодателя (вж. *Решение № 258 от 23.09.2013 г. по гр. д. № 1231/2012 г., IV Г.О., ВКС*), и когато те са посочени, заповедта е надлежно мотивирана. Ако тези факти и обстоятелства са посочени по разбираем за работника начин, включително чрез позоваване на известни на работника обстоятелства и документи, изискването за мотивираност на заповедта е спазено (вж. *Решение № 177 от 11.07.2012 г. по гр. д. № 193/2011 г., IV Г.О., ВКС*). Съдът не може да прекрати трудовото правоотношение на основание факти и обстоятелства, които не са посочени в заповедта за уволнение или в друг документ, известен на работника, към който тя препраща, но може да признае уволнението за законно, ако твърдените факти пораждаят право на работодателя да прекрати трудовото правоотношение и правото е упражнено надлежно (вж. *Решение № 99 от 05.04.2011 г. по гр. д. № 380/2009 г., IV Г.О., ВКС*).

Съдът намира, че в настоящия случай установените в съдебната практика изисквания за мотивираност на уволнителната заповед са изпълнени. Отнемането на разрешението за достъп до класифицирана информация е доведено до знанието на служителя преди прекратяване на трудовото му правоотношение, като същият е бил запознат с документа, към който заповедта препраща. Не е необходимо в заповедта за уволнение да се посочва от къде произтича изискването ищецът да притежава разрешение за достъп до класифицирана информация, тъй като това обстоятелство е относимо към възникване на трудовото правоотношение, а не към неговото прекратяване. Липсата на пороци в самата уволнителна заповед, както и на твърдения от страна на ищеца за наличие на закрила по чл. 333, ал. 1 КТ, обуславят разглеждане на спора по същество.

Следващото възражение, наведено в исковата молба, касае липсата на установено в длъжностната характеристика изискване за притежаване на разрешение за достъп до класифицирана информация за длъжността „*****“. Действително, в приложената по делото длъжностна характеристика подобно изискване липсва. Съгласно т. 1.1 от Раздел II „Изготвяне на списък на длъжностите или задачите, за които се изисква достъп до класифицирана информация“ от Задължителните указания за привеждане на заварени

правоотношения в съответствие със ЗЗКИ и подзаконовите нормативни актове по прилагането му до задължените по ЗЗКИ субекти, приети въз основа на Решение на ДКСИ № 78/09.12.2003 г. и Решение № 68-I/25.10.2011 г., ръководителят на организационната единица на основание чл. 37 от ЗЗКИ изготвял списък на длъжностите или задачите, за които се изисквал достъп до класифицирана информация – държавна тайна, с изрично посочване на съответното ниво на класификация на информацията. Това трябвало да се посочи в длъжностната характеристика на лицата и в поименното щатно разписание. Цитираните задължителни указания са отменени с приложените по делото такива, приети въз основа на Решение на ДКСИ № 44-I-15/16.06.2022 г., но именно първите са приложими към настоящия случай. Същите са издадени на основание чл. 10, ал. 1, т. 4 ЗЗКИ и имат за цел да улеснят чрез подробно разписани правила задължените по този закон субекти при неговото спазване. Неизпълнението им би довело до евентуална административнонаказателна отговорност за задължения субект, но не може да се отрази върху съдържанието на трудовото правоотношение между страните.

В съдебната практика непротиворечиво се приема, че за изпълнението на определена работа може да съществуват нормативно установени изисквания към работника и да са установени негови задължения. Възможно е също работодателят в длъжностната характеристика да определи по-подробно трудовите задължения на работника или служителя, както и качествата, които трябва да притежава. В тази връзка работодателят има задължение по чл. 127, ал. 1, т. 4 КТ за връчване на длъжностна характеристика на работника при възникване на трудовото правоотношение с оглед съществуването на яснота за възложените трудови функции и изискванията към служителя. Но ако длъжностна характеристика липсва, не е връчена, във връчената длъжностна характеристика не са посочени качествата или не са посочени всички необходими качества и изисквания за ефективното изпълнение на възложената работа, не следва, че работникът може да работи без необходимите качества или ако не отговаря на установените изисквания. Наличието на нормативни изисквания и връчването на длъжностна характеристика улесняват доказването на съдържанието на трудовото правоотношение и на специфичните изисквания към работника, но липсата им не означава, че на работника не са му необходими никакви качества и той няма трудови задължения. Единствената последица от липсата на друг документ (извън трудовия договор), който посочва отделни задължения на работника и качества, необходими за изпълнението им, е затрудняване на доказването им пред съда. Те може да бъдат доказани с всички доказателствени средства. Обхватът на първоначално възложените трудови функции и въвеждането на нови изисквания за заемане на длъжността са обективни факти, които са предмет на установяване в хода на съдебното производство по оспорване законната на уволнението, към които факти връчването на длъжностна характеристика за изпълняваната длъжност няма отношение (вж. *Решение № 215 от 08.07.2010 г. по гр. д. № 166/2009 г., IV Г.О., ВКС*, *Решение № 800 от 22.03.2011 г. по гр. д. № 776/2009 г., IV Г.О., ВКС*, *Решение № 165 от 06.07.2011 г. по гр. д. № 1611/2009 г., IV Г.О., ВКС*).

Следователно, непосочването в длъжностната характеристика на ищеца, че същият трябвало да притежава разрешение за достъп до класифицирана информация, не означава, че такова изискване не е съществувало. Същото е било потвърдено от работодателя със Заповед № 3-26/20.01.2022 г., издадена на основание чл. 20, ал. 1 и чл. 37, ал. 1 ЗЗКИ. Възникването на трудовото правоотношение между страните предхожда по време посочената заповед, но в тази връзка следва да бъдат взети предвид две съществени обстоятелства. На първо място, *****, на което е работил ищецът, е стратегически обект по смисъла на т. 2.8 от раздел VI. Сектор „Транспорт“ от Постановление № 181 от 20.07.2009 г. на Министерски съвет за определяне на стратегическите обекти и дейности, които са от значение за националната сигурност (обн. ДВ, бр. 59 от 28.07.2009 г.). Посоченото обстоятелство предопределя както основните трудови задължения на ищеца, свързани с цялостната дейност по защита сигурността на летището като стратегически обект, така и изискванията към длъжността. Обстоятелството, че длъжността „*****“ управлява, контролира и организира тази дейност и осъществява координацията и комуникацията с всички други държавни надзорни служби и агенции, свързани с летищното осигуряване на полетите и защитата на охраняемите граници на летището, е достатъчно, за да обоснове необходимостта от притежаване на разрешение за достъп до класифицирана информация от страна на служителя, заемащ тази длъжност.

Второ, от съществено значение е и обстоятелството, че трудовото правоотношение на ищеца на длъжността „*****“ не е възникнало на 20.04.2021 г. На посочената дата само е подписано допълнителното споразумение, по силата на което същото е било прехвърлено на основание чл. 123, ал. 1 КТ от „*****“ ЕАД на ответното дружество. Няма спор в съдебната практика, че с разпоредбата на чл. 123, ал. 1 КТ са уредени седем хипотези, при които правата и задълженията на работодателя по трудови правоотношения, заварени при промяната му, преминават върху правоприменника. По правната си природа това е регламентация на форми на правоприменство в трудовото правоотношение. В изброените случаи промяната на работодателя не води до прекратяване на трудовите правоотношения с работниците и служителите. Напротив, по силата на закона те се запазват такива, каквито са били към момента на извършването ѝ, със същото съдържание, при същите изисквания и идентични условия (например започнал да тече при работодателя – прехвърлител срок за изпитване), като нормата на чл. 123 КТ е императивна (вж. *мотивите на Тълкувателно решение № 10 от 27.11.2014 г. по тълк. дело № 10/2013 г., ОСГК, ВКС, Решение № 412 от 28.10.2011 г. по гр. д. № 1899/2010 г., IV Г.О., ВКС, Решение № 188 от 21.05.2013 г. по гр. д. № 795/2012 г., IV Г.О., ВКС*).

Не се оспорва от ищеца, а и от представените по делото писмени доказателства се установява, че при предишния работодател „*****“ ЕАД за длъжността „*****“ е съществувало изискването за притежаване на разрешение за достъп до класифицирана информация. Именно във връзка със заемането на посочената длъжност на Д. М. е било издадено разрешението за достъп № 149110/14.05.2020 г., впоследствие отнето от компетентния орган. Съгласно чл. 38 ЗЗКИ разрешение за достъп се издава на дадено лице

не по принцип, а във връзка с изпълнение на служебни задължения или конкретно възложени задачи. След прехвърляне на трудовото правоотношение на ищеца на новия работодател – „*****“ АД, то е преминало със същото съдържание, изисквания и условия, каквито е имало до този момент. Следователно, не може да бъде прието възражението, направеното в депозираната от процесуалния представител на ищеца писмена защита, че такова изискване съществувало при работодателя – прехвърлител „*****“ ЕАД, но не и след 20.04.2021 г., когато трудовото правоотношение било прехвърлено по реда на чл. 123 КТ на „*****“ АД. Ако това изискване е отпаднало при новия работодател, както твърди служителят, би трябвало на основание чл. 60, ал. 1, т. 6 ЗЗКИ органът, издал разрешението за достъп до класифицирана информация, да прекрати действието на издаденото разрешение. Подобни данни липсват по делото.

Не може да бъде прието и възражението на ищеца, че ответникът не можел да изисква от служителите си да имат разрешение за достъп до класифицирана информация, след като самото дружество (за разлика от „*****“ ЕАД) не можело да работи с такава информация поради липса на издадено на негово име разрешение за достъп. При анализ на релевантната нормативна уредба се налага изводът, че разрешение за достъп до класифицирана информация се издава на физическо лице, което отговаря на изискванията на чл. 40 ЗЗКИ, или на лице, заемащо някоя от изброените в чл. 39, ал. 1 ЗЗКИ длъжности. Юридическите лица, в които се създава, обработва, съхранява или предоставя класифицирана информация, са „организационни единици“ по смисъла на § 1, т. 3 ДР ЗЗКИ. Те не подлежат на сертифициране или удостоверяване по някакъв специален ред. Съгласно цитираните по-горе задължителни указания на ДКСИ юридическите лица, които отговарят на легалното определение за организационна единица, трябва се определят като такива пред комисията, като изпратят писмо с определено съдържание. Дори да не уведомят ДКСИ, тези юридически лица продължават да бъдат организационни единици по силата на закона и са задължени да прилагат всички законоустановени мерки за защита на класифицираната информация. В светлината на казаното, посоченото в писмото на ДКСИ изх. № И-2430/29.11.2022 г., че към 04.05.2022 г. и към 29.11.2022 г. в единните регистри на комисията нямало информация за издадено удостоверение за сигурност по реда на ЗЗКИ на „*****“ АД не означава, че дружеството не може да създава, обработва, съхранява или предоставя класифицирана информация. Именно в качеството му на организационна единица работодателят е получил уведомление от ДАНС, че разрешението за достъп до класифицирана информация на Д. М. е било отнето.

Не води до друг извод обстоятелството, че към момента на прекратяване на трудовия договор на ищеца ответното дружество не е разполагало с удостоверение за индустриална сигурност. Съгласно чл. 95, ал. 1 ЗЗКИ индустриалната сигурност представлява система от принципи и мерки, които се прилагат по отношение на кандидати – физически и юридически лица, при сключването или изпълнението на договор, свързан с достъп до класифицирана информация, с цел защитата ѝ от нерегламентиран достъп. Такъв договор може да бъде сключен само с лица, на които са издадени удостоверения или потвърждения

за сигурност, като условията и редът за допускане на процедурите по водене на преговори и определяне на изпълнител, по сключване и изпълнение на договор се отнасят и за всички подизпълнители (чл. 168 ППЗЗКИ). Следователно, липсата на удостоверение за сигурност по смисъла на цитираните разпоредби по никакъв начин не влияе на качеството на ответното дружество като организационна единица по смисъла на ЗЗКИ, нито на възможността му да създава, обработва, съхранява или предоставя класифицирана информация. Направените в тази насока възражения от страна на ищеца са неоснователни.

С оглед изложеното дотук следва да бъде прието, че изискването към ищеца, заемащ длъжността „*****“ в ответното дружество, да притежава разрешение за достъп до класифицирана информация произтича пряко от характера на възложените му трудови задължения, както и от включване на длъжността в утвърдения от ръководителя на организационната единица списък по чл. 37, ал. 1 ЗЗКИ. Доколкото това изискване е съществувало за длъжността, заемана от ищеца, още при работодателя – прехвърлител, както и с оглед обстоятелството, че издаването, респ. отнемането и прекратяването на разрешението за достъп се извършва с участието на съответния служител, то безспорно Д. М. е знаел, че за изпълнение на възложените му трудови функции трябва да отговаря на това изискване. Знанието за посоченото обстоятелство се установява от депозираната от ищеца жалба вх. № Ж-241/05.05.2022 г. до ДКСИ срещу акта за отнемане на разрешението му за достъп до класифицирана информация.

По отношение на другия основен довод за незаконосъобразност на извършеното уволнение, а именно че не била налице трайна невъзможност за изпълнение на трудовите задължения, тъй като към датата на прекратяване на трудовия договор на ищеца отнемането на разрешението му за достъп не било влязло в сила, съдът намира следното. Съгласно константната съдебна практика основните задължения на работника или служителя като страна по трудовото правоотношение, посочени в чл. 126 КТ, са да изпълнява точно и добросъвестно работата, за която се е уговорил с работодателя. Когато по една или друга причина от обективен характер не е възможно работникът или служителят да изпълнява тези основни задължения по трудовия договор, за работодателя възниква субективното потестативно право да прекрати трудовия договор с този работник и служител на основание чл. 328, ал. 1, т. 12 КТ. Следователно, наличието на основанието по чл. 328, ал. 1, т. 12 КТ не зависи от това за какъв период от време работникът или служителят е в обективна невъзможност да изпълнява трудовите си задължения. При наличие на такава обективна невъзможност към датата на прекратяване на трудовото правоотношение между страните, по-късното ѝ отпадане е обстоятелство, което не може да се отрази на законността на уволнението, защото последната се преценява към датата на постановяването му. По правило законността на уволнението се преценява с оглед наличие на основанието за това към момента на извършването му, а не с оглед настъпилите впоследствие обстоятелства. Ако към датата на уволнението работодателят е разполагал със субективното потестативно право по своя инициатива да уволни ищеца, то уволнението е законно (вж. *Определение № 765 от 19.06.2013 г. по гр. д. № 1932/2013 г., III Г.О., ВКС, Решение № 946 от 14.05.2002 г.*

по гр. д. № 1289/2001 г., III Г.О., ВКС, Решение № 218 от 17.03.2010 г. по гр. д. № 984/2009 г., III Г.О., ВКС, Определение № 1218 от 21.12.2015 г. по гр. д. № 5090/2015 г., III Г.О., ВКС).

Настоящият съдебен състав намира, че не е налице противоречие между цитираната по-горе съдебна практика и Определение № 1297 от 20.11.2012 г. по гр. д. № 599/2012 г., III Г.О., ВКС, на което се позовава ищецът в депозираната писмена защита. И това е така, защото разгледаният в посочения съдебен акт казус е съвсем различен от настоящия случай. По другото дело уволнението е извършено на основание чл. 328, ал. 1, т. 12 КТ при отнето разрешение за достъп до класифицирана информация поради образувано срещу служителя наказателно производство, което обаче към датата на уволнението е било приключило с решение за освобождаване от наказателна отговорност. Т.е. не е била налице непреодолима невъзможност за изпълнение на трудовите задължения, тъй като причината за отнемането на разрешението за достъп е отпаднала, но работодателят не е изчакал възстановяването му от компетентния орган. В настоящия случай се касае за отнето разрешение за достъп поради извършена от ДАНС констатация, че Д. М. не отговарял на законовите изисквания за надеждност за опазване на тайна. Този акт е бил задължителен за работодателя, който не е имал възможност да не се съобрази с него. Извън компетентността на ответното дружество (а и на съда в производството по оспорване законността на уволнението) е да проверява причините, поради които разрешението за достъп е било отнето (вж. *Решение № 504 от 13.07.2010 г. по гр. д. № 1336/2009 г., III Г.О., ВКС, Определение № 150 от 05.03.2020 г. по гр. д. № 4263/2019 г., IV Г.О., ВКС*). Съдът дори намира, че не е било необходимо издаването на Заповед № 3-92/29.04.2022 г. за ограничаване достъпа на ищеца до всички нива на класифицирана информация, тъй като хипотезата в цитираната в заповедта разпоредба на чл. 56, ал. 4 ЗЗКИ касае констатирани от служителя по сигурността на информацията нови факти и обстоятелства, които поставят под съмнение надеждността на лицето, за което е издадено разрешението за достъп. В настоящия случай това разрешение е било отнето и то от компетентния орган, който го е издал.

Обстоятелството, че към датата на уволнението отнемането на разрешението за достъп до класифицирана информация не е влязло в сила поради обжалването му от ищеца по законоустановения ред, не опровергава извода за наличие на трайна обективна и непреодолима от страните невъзможност за изпълнение на трудовите му задължения. И това е така, защото от датата на издаване на отнемането на разрешението ищецът вече не е имал право на достъп до класифицирана информация, независимо от обжалването. Съгласно чл. 61 ЗЗКИ в този случай служителят трябвало да върне издаденото разрешение за достъп на издалия го орган. Освен това по изричното разпореждане на закона – чл. 68, ал. 3 ЗЗКИ жалбата срещу решението на ДКСИ не спира изпълнението. При наличие на изрична норма в този смисъл, прилагането по аналогия на чл. 90, ал. 1 АПК е недопустимо поради липса на празнота в закона. Изложените в този смисъл доводи в писмената защита на ищеца не следва да бъдат приемани.

Обстоятелството, че отнемането на разрешението за достъп до класифицирана информация на ищеца е било обжалвано пред ДКСИ, не означава, че обективната пречка е

била преодолима. Не е ясно какво решение ще вземе административният орган след преценка на данните по административната преписка. От представено по делото удостоверение изх. № И-2378/09.11.2022 г. на ДКСИ се установява, че шест месеца след подаване на жалбата срещу отнемането на разрешението компетентният административен орган не се е произнесъл с акт по същество. След постановяването му същият подлежи на обжалване пред Върховния административен съд в 14-дневен срок. При отнето (а не само ограничено) разрешение за достъп до класифицирана информация, подлежащо на обжалване, с неясен изход и продължителност на процедурата по обжалване, не може да бъде изисквано от работодателя да чака нейното приключване. Още повече че при неблагоприятен за служителя изход от обжалването, съгласно чл. 59, ал. 6 ЗЗКИ същият няма право да кандидатства за заемане на длъжност или за изпълнение на конкретна задача, свързани с работа с класифицирана информация, за срок три години от отнемането.

С оглед всичко изложено дотук настоящият съдебен състав намира, че към датата на прекратяване на трудовия договор на ищеца е възникнала нова фактическа обстановка, причинена от отнемане на разрешението му за достъп до класифицирана информация, довела до обективна невъзможност за изпълняване на трудовите задължения, включени в заеманата длъжност „*****“ в ответното дружество, която причина е била непреодолима и за двете страни по правоотношението. Следователно, ответникът доказва, че законно е упражнил правото си на уволнение на ищеца на основание чл. 328, ал. 1, т. 12 – при обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор. Този краен извод води до неоснователност на предявения иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, който следва да бъде отхвърлен.

По исковете с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 и чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225 КТ:

С оглед изхода на спора по иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ и предвид обстоятелството, че исковете по чл. 344, ал. 1, т. 2 и т. 3 КТ са акцесорни на първия, то същите се явяват неоснователни и също следва да бъдат отхвърлени. Поради несбъждане на вътрешно процесуалното условие възражението за прихващане, направено от ответника, не следва да бъде разглеждано по същество.

По отношение на разноските:

В отговора на исковата молба процесуалният представител на ответника е направил искане за присъждане на дължимото за настоящото производство юрисконсултско възнаграждение. С оглед изхода на настоящия спор и на основание чл. 78, ал. 3 и ал. 8, вр. чл. 37, ал. 1 от Закона за правната помощ, вр. чл. 23, т. 1, предл. 2 от Наредбата за заплащането на правната помощ ищецът Д. К. М. следва да бъде осъден да заплати на ответното дружество „*****“ АД сумата в размер на 100 лева за юрисконсултско възнаграждение.

Воден от горното, съдът:

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от **Д. К. М.**, ЕГН *****, с постоянен адрес гр. София, ж. к. „Дружба“, бл. 272, вх. А, ет. 2, ап. 4, **срещу** „*****“ АД, ЕИК 206155179, представлявано от изпълнителния директор Х.К.П., със седалище и адрес на управление гр. София, район „*****“, бул. „*****“ № 1, *****, обективно кумулативно съединени иски, както следва: **иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ** за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна; **иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ** за възстановяване на ищеца на предишната работа на длъжност „*****/*****“ в ответното дружество; **и иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225 КТ** за осъждане на ответника да заплати на ищеца сумата в общ размер на 36300 лева, представляваща обезщетение за оставането му без работа поради уволнението за периода от 04.05.2022 г. до 04.11.2022 г., при брутно месечно трудово възнаграждение в размер на 6050 лева, ведно със законната лихва от датата на подаване на исковата молба в съда до окончателното изплащане на дължимата сума.

ОСЪЖДА, на основание чл. 78, ал. 3 и ал. 8 ГПК, **Д. К. М.**, ЕГН *****, с постоянен адрес гр. София, ж. к. „Дружба“, бл. 272, вх. А, ет. 2, ап. 4, **да заплати на** „*****“ АД, ЕИК 206155179, представлявано от изпълнителния директор Х.К.П., със седалище и адрес на управление гр. София, район „*****“, бул. „*****“ № 1, *****, **сумата 100 (сто) лева**, представляваща дължимото за настоящото производство юрисконсултско възнаграждение.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от днес – 03.01.2023 г.

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

Съдия при Софийски районен съд: _____