

РЕШЕНИЕ

№ 3405

гр. Пловдив, 21.10.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ПЛОВДИВ, XV ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в
публично заседание на двадесет и седми септември през две хиляди двадесет
и втора година в следния състав:

Председател: Христо Г. Иванов

при участието на секретаря Елица Ч. Колибаровска
като разгледа докладваното от Христо Г. Иванов Гражданско дело №
20225330108912 по описа за 2022 година

Предявени са искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и 2 от КТ. Ищецът П. И. Ч., ЕГН *****, чрез адв. А. И. е предявил иск против ответника „Суис Пойнт Пловдив” ООД, ЕИК 115518149, със седалище и адрес на управление: гр. Пловдив, ул. „Волга” № 26, представлявано от *****М. А. А. В. за отмяна на Заповед за уволнение № *** от *****Г., с която ТПО с ищеца е прекратено на осн. член 328, ал. 1, т. 11 от КТ и да бъде възстановен ищеца на заеманата преди уволнението работа на длъжността „*****“. Претендират се разноски.

Твърди се, че с ответника се е намирал в трудово правоотношение от около три години, през което време постоянно е заемал длъжността ***** в ответното дружество. Изпълнявал трудовите си задължения точно и добросъвестно в съответствие с чл. 125 и 126 от КТ, като не били му налагани каквито и да е било дисциплинарни наказания.

Със заповед № *** /*****Г. на основание чл. 328, ал. 1, т. 11 от КТ ТПО било прекратено, а посочените в заповедта причини за прекратяване на трудовото правоотношение били “промяна на изискванията за заемане на длъжността”.

Според ищеца хипотезата на чл. 328, ал. 1, т. 11 от КТ се отнася до други професионални изисквания, различни от изискванията за образование и професионална квалификация, като трудов стаж, допълнителни нови знания и умения, т.е. всички останали изисквания, необходими за изпълнение на

трудова функция, като заповедта за прекратяване не била мотивирана, а и никой от ръководството на фирмата не бил посочил в какво точно се изразява промяната на изискванията за заеманата от ищеца длъжност и на какви точно изисквания не отговаря за ефективно изпълнение на работата, които са променени. Не бил запознат с изискванията, на които не отговарял, за да заема изпълняваната длъжност.

Освен всичко гореописано се твърди, че отговаря на всички изисквания за извършването на възложената му работа и се справял без проблеми с нея.

Ето защо се иска постановяване на решение, с което да се признае уволнението за незаконно и да се отмени заповедта за уволнение № ***от *****Г. и да се възстанови на предишната работа.

В срока по чл. 131 ГПК е депозиран отговор на исковата молба, с който предявените искове се оспорват като неоснователни. Твърди се, че трудовото правоотношение с ищеца е прекратено със Заповед № *** /*****Г. Причината за прекратяване на трудовия договор е, че ищецът не притежавал необходимото образование. С длъжностна характеристика /твърди, че е връчена на *****/ е въведено изискването за средно образование, което ответникът счел, че ищецът не притежава, тъй като изрично и *****/на дружеството изисквала от ищеца диплома за завършено средно образование, което той не сторил. Тази промяна в изискванията за образование на изпълняваната работа наложило уволнението на чл.328, ал.1, т.11 от КТ. Моли за отхвърляне на предявения иск.

Съдът, като съобрази доводите на страните и събраните по делото доказателства, счита за установено следното от фактическа и правна страна:

По делото безспорно е установено, че между страните е съществувало трудово правоотношение, по силата на сключен трудов договор. Същото е прекратено по силата на Заповед № *** /***Г. Вписаното в заповедта основание за прекратяване на трудовото правоотношение е чл. 328, ал. 1, т. 11 КТ.

Съгласно разпоредбата на чл.328 , ал.1 , т.11 от КТ е предвидена възможност за прекратяване на трудовия договор от работодателя с предизвестие , при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността , ако работникът или служителят не отговаря на тях. За разлика от фактическия състав на основанието по чл.328 , ал.1 , т.6 от КТ , основанието по чл.328 , ал.1 , т.11 от КТ може да бъде приложено от работодателя само ако се отнася до такава промяна в изискванията , която не касае необходимото образование или професионална квалификация за изпълняваната работа. Ако се установи , че промяната касае необходимото образование или професионална квалификация за изпълняваната работа , основанието за уволнение не е чл.328 , ал.1 , т.11 от КТ , а е друго - по чл.328 , ал.1 , т.6 от КТ . В този смисъл е решение № 208 от 23.03.2010 г. на ВКС по гр. д. № 650/2009 г., III г. о., ГК,

докладчик съдията *****, постановено по чл.290 от ГПК и задължително за настоящия съд, в което е прието, че и двата фактически състава на чл. 328, ал. 1, т. 6 КТ и чл. 328, ал. 1, т. 11 КТ са за безвиновно уволнение. И в двата случая законодателят предвижда промяна на изискванията за заемане на определена длъжност по време на създадено вече трудово правоотношение. В хипотезата на чл. 328, ал. 1, т. 6 КТ обаче, тази промяна следва да касае конкретно изискванията за образование и професионална квалификация , а в другата хипотеза по т. 11 - до промяна на каквито и да е други професионални изисквания - трудов стаж , допълнителни нови знания и умения без да се променя изискването за образование и др. В случая работодателят е извършил изменение по длъжностната характеристика на длъжността заемана от ищеца, по отношение на изискване , която самият той определя като изискване за квалификация , поради което настоящият съд намира , че извършеното изменение на изискванията попада в хипотезата на чл.328 , ал.1 , т.6 от КТ , а не в хипотезата на чл.328, ал.1 , т.11 от КТ .

Освен това самата заповед не е мотивирана, тоест освен, че е сбъркано основанието за прекратяване на трудовото правоотношение, липсват и изложени съображения защо е извършено.

Ето защо съдът намира, че не е налице соченото от работодателя основание за уволнение, поради което дори само по горните съображения обжалваната заповед е незаконосъобразна и следва да бъде отменена от съда.

Настоящият съд намира претенцията на ищеца по чл.344 , ал.1 , т.1 от КТ за основателна и по други съображения. Дори да се приеме, че в случая не се поставя изискване за наличието на мотиви представляващи обосновка на решението на работодателя за изменение на изискванията за изпълнение на длъжността "*****", което е въпрос на целесъобразност , то е налична липсата на съществени реквизити упоменати от законодателя като част от основанието за уволнение . След като работодателят е посочил в заповедта , че е налице промяна на изискванията за изпълнение на длъжността заемана от ищеца , той е следвало да го запознае с тази промяна и най - късно в заповедта за уволнение да изложи фактите относно изменените обстоятелства - в какво се изразяват те , като обоснове заключението си, че ищецът не отговаря на променените изисквания . В настоящата заповед това не е направено, поради което съдът споделя възражението на ищеца , че в процесната заповед за уволнение не е обосновано твърдяното от работодателя основание за уволнение по т.11 , което възпрепятства право на защита на ищеца срещу заповедта . Съгласно решение № 324 / 26.06.1998 год. по гр.д.№ 1251 / 1997 год. на ВКС , III г.о. , обективният характер на отговорността при безвиновно прекратяване на трудовото правоотношение предпоставя задължение за работодателя да мотивира заповедта за уволнение, като само в рамките на изложената в нея фактическа обстановка , съдът може да извърши преценка за законност . Съгласно решение № 4 / 27.01.2014 год. по гр.д. № 4608 / 2013 год. на ВКС , IV , г.о. прието по чл.290 от ГПК и задължително за

настоящия съд е прието , че ако основанието за уволнение е посочено като цифрово основание и в съдебното производство се изясни , че работодателят е извършил сериозна предварителна подготовка на уволнението , че е довел своевременно до знанието на работника или служителя точното основание на уволнението и, че преди да заведе делото работникът или служителя е бил наясно относно причините на уволнението и основанието , довели до прекратяване на трудовото му правоотношение , не може да се приеме , че уволнението е незаконно само поради обстоятелството , че в заповедта не е посочено точното основание за прекратяване на трудовия договор. Цитираната съдебна практика поставя изискване пред работодателя най - късно със заповедта за уволнение или преди това , да изложи пред работника причините за уволнението , като в случая по чл.328 , ал.1 , т.11 от КТ / или по т.6 / тези причини включват и изложение на фактите , които дават основание на работодателя да направи заключение , че работникът или служителят не отговаря на променените изисквания за изпълнение на длъжността . В настоящия случай работодателят не е изложил в заповедта фактическите си твърдения относно променените изисквания за изпълнение на длъжността на ищеца, не е посочил че ищеца не отговаря на тях , не е изложил фактически твърдения защо той не отговаря на тези изисквания . Липсват доказателства работодателят да е изяснил тези обстоятелства пред ищеца преди връчване на заповедта за уволнение. Освен това, изясняването на тези обстоятелства в хода на исковото производство не би могло да санира пропуските на работодателя в горния смисъл.

Ето защо съдът намира , че заповедта за уволнение на ищеца не дава достатъчна яснота относно действителното основание за уволнение, както и за наличието на такова основание, което я прави неотговаряща за изискванията на закона и незаконосъобразна.

Предвид горното съдът намира иска на ищеца по чл.344 , ал.1 , т.1 от КТ за основателен , поради което заповедта за уволнението на ищеца следва да бъде отменена.

Претенцията с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност на ищеца е обусловена от основателността на тази за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна. Поради изложеното, ищецът следва да бъде възстановен на длъжността „*****“.

По разноските:

Съобразно изхода на спора и на основание чл. 78 ал.1 ГПК в полза на ищеца се поражда право на разноски. Представени са доказателства за договорен и реално заплатен адвокатски хонорар в размер от 800 лв. и съответно ответното дружество следва да ги заплати.

Доколкото ищецът е освободен от заплащане на такси и разноски, на

основание чл. 78, ал. 6 КТ, следва ответникът да бъде осъден да заплати в полза на Държавата, по сметка на РС- Пловдив сума в размер на 100 лева, представляваща дължими държавни такси по Тарифата за държавните такси, които се събират от съдилищата по ГПК (по 50 лева за двата неоценяеми иска по чл. 344 ал.1 т.1 КТ и чл. 344 ал.1 т.2 КТ).

Мотивиран от гореизложеното, съдът

РЕШИ:

ПРИЗНАВА уволнението на П. И. Ч., ЕГН *****, извършено със Заповед № ** от *****Г. на ***** на „Суис Пойнт Пловдив” ООД, ЕИК 115518149 , с която ТПО с ищеца е прекратено на осн. член 328, ал. 1, т. 11 от КТ, поради промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, считано от *****Г., **ЗА НЕЗАКОННО И ГО ОТМЕНЯ.**

ВЪЗСТАНОВЯВА П. И. Ч., ЕГН ***** на заеманата преди уволнението длъжност „*****” в „Суис Пойнт Пловдив” ООД, ЕИК 115518149, със седалище и адрес на управление: гр. Пловдив, ул. „Волга” №26, представлявано от ***** М. А. А. В.

ОСЪЖДА „Суис Пойнт Пловдив” ООД, ЕИК 115518149 , със седалище и адрес на управление: гр. Пловдив, ул. „Волга” №26, представлявано от ***** М. А. А. В. да заплати на П. И. Ч., ЕГН ***** сумата от 800 лева разноски за адвокатско възнаграждение.

ОСЪЖДА „Суис Пойнт Пловдив” ООД, ЕИК 115518149 , със седалище и адрес на управелине: гр. Пловдив, ул. „Волга” №26, представлявано от управителя М. А. А. В. да заплати в полза на държавата, по бюджета на съдебната власт, по сметка на ПРС сумата от 100 лева държавна такса върху уважените искиове.

Решението подлежи на обжалване пред Окръжен съд Пловдив в двуседмичен срок от връчването му на страните.

Съдия при Районен съд – Пловдив: _____